

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMPN 31 REJANG LEBONG

Syaiful Bahri¹, Murni Yanto²

Institut Agama Islam Negeri Curup^{1,2}

syaiful@iaincurup.ac.id¹, murniyanto@iaincurup.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMPN 31 Rejang Lebong. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf sekolah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk menjaga keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SMPN 31 Rejang Lebong meliputi pelatihan internal dan eksternal, mentoring antarguru, peningkatan literasi digital, penguatan soft skill, serta penerapan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, yang tercermin dari meningkatnya profesionalisme, kedisiplinan, kreativitas pembelajaran, kemampuan pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi antarguru. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang bersifat terencana, partisipatif, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan, meskipun masih dihadapkan pada kendala keterbatasan waktu, anggaran, serta perbedaan kesiapan dan literasi digital guru.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Guru, Strategi Sekolah, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource development strategies to improve the performance of educators at SMPN 31 Rejang Lebong. The research method used was a qualitative approach with descriptive research. Data collection techniques included in-depth interviews, observations, and documentation studies involving the principal, teachers, and school staff. The data obtained were analyzed using the Miles and Huberman interactive analysis model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing using triangulation techniques to maintain data validity. The results indicate that the human resource development strategies implemented at SMPN 31 Rejang Lebong include internal and external training, mentoring between teachers, improving digital literacy, strengthening soft skills, and implementing a continuous reward and performance evaluation system. These strategies have a positive impact on improving educator performance, as reflected in increased professionalism, discipline, learning creativity, technology utilization, and collaboration among teachers. The study's conclusions indicate that a planned, participatory, and sustainable human resource development strategy can significantly improve educator performance, despite the constraints of limited time, budget, and differences in teacher readiness and digital literacy.

Keywords: Human Resource Development, Teacher Performance, School Strategy, Educators

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan nasional. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Tanpa tenaga pendidik yang kompeten dan profesional, tujuan pendidikan sulit untuk tercapai secara optimal (Dessler, G., 2020). Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik harus menjadi prioritas utama dalam sistem pendidikan,

termasuk di tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik, menjadi aspek penting yang harus diperhatikan secara serius. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup pelatihan teknis atau pendidikan lanjutan, tetapi juga mencakup pengembangan aspek kepribadian, sosial, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi pendidikan (Armstrong, M. , 2014). Hal ini penting agar guru dapat menjalankan perannya secara optimal dalam mendidik dan membina peserta didik.

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 31 Rejang Lebong sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama di Kabupaten Rejang Lebong yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi muda yang cerdas, berakhlak, dan kompeten. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan guru-guru yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan pedagogik dan etos kerja yang tinggi (Suryadi, T. , 2019). Oleh karena itu, pengembangan SDM guru harus dilakukan secara berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh sekolah dalam mengembangkan SDM guru secara efektif. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya motivasi guru untuk mengikuti pelatihan, serta belum optimalnya dukungan dari pemangku kebijakan pendidikan di tingkat daerah. Tantangan-tantangan ini menuntut adanya strategi pengembangan SDM yang tepat dan kontekstual (Fauziah, R., 2021).

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh sekolah sangat menentukan keberhasilan program peningkatan kualitas guru. Strategi yang dirancang dengan baik harus memperhatikan kebutuhan guru, potensi yang dimiliki sekolah, serta peluang kerja sama dengan pihak luar seperti dinas pendidikan atau lembaga pelatihan. Pendekatan berbasis kebutuhan (*need-based approach*) menjadi salah satu strategi yang dapat digunakan untuk memastikan efektivitas program pengembangan SDM (Hasanah, N., 2020). Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pengembangan SDM yang diterapkan di SMPN 31 Rejang Lebong serta mengkaji dampaknya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan pendidikan, khususnya di tingkat SMP negeri maupun swasta.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan di SMPN 31 Rejang Lebong. Penelitian kualitatif deskriptif juga cocok digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial dalam konteks alami serta memahami perspektif para pelaku pendidikan secara langsung. Dalam pendekatan ini, peneliti tidak hanya mengandalkan data kualitatif, melainkan berfokus pada makna, pemahaman, serta proses yang terjadi di dalam institusi pendidikan. Dengan demikian, data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis secara interpretatif untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengembangan SDM di sekolah. Pendekatan ini diharapkan dapat mengungkap dinamika yang terjadi di lapangan secara lebih komprehensif, termasuk berbagai faktor pendukung maupun penghambat yang memengaruhi efektivitas strategi pengembangan SDM. Selain itu, pendekatan ini juga memberikan fleksibilitas dalam menggali data secara mendalam dari berbagai narasumber yang relevan. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 31 Rejang Lebong yang terletak di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program pengembangan SDM di sekolah tersebut. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa SMPN 31 Rejang

Lebong merupakan sekolah yang sedang aktif melakukan berbagai inovasi dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi.

Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi tentang strategi yang diterapkan, kendala yang dihadapi, serta hasil yang dicapai. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung implementasi program di sekolah. Sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui analisis dokumen-dokumen terkait seperti program kerja sekolah dan laporan pelatihan (Suryadi, 2021). Teknik Analisis Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Teknik ini meliputi tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan informasi yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis untuk memudahkan pemahaman. Sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan mengidentifikasi pola dan hubungan antar data. Selama proses analisis data, peneliti tetap menjaga validitas data melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode untuk memastikan keakuratan informasi. Selain itu, keterlibatan peneliti secara langsung di lapangan juga memperkuat keabsahan data yang dikumpulkan. Dengan analisis yang sistematis dan mendalam, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan temuan yang dapat dijadikan rujukan dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik (Suryadi, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Diterapkan di SMPN 31 Rejang Lebong. SMPN 31 Rejang Lebong telah menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan sekolah. Program pelatihan rutin menjadi salah satu langkah utama, baik secara internal maupun bekerja sama dengan instansi luar seperti Dinas Pendidikan dan Balai Pelatihan Guru. Kegiatan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru dari berbagai aspek. Pelatihan internal yang dilaksanakan secara berkala setiap awal semester difokuskan pada peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional guru. Narasumber yang diundang berasal dari pengawas, kepala sekolah berprestasi, atau praktisi pendidikan yang relevan. Dengan demikian, pelatihan ini menjadi ruang pembelajaran yang aplikatif dan langsung menyentuh kebutuhan guru di kelas. Di sisi lain, sekolah juga aktif mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan eksternal yang diadakan oleh lembaga pelatihan guru maupun LPMP. Tujuannya adalah memperluas wawasan guru dan memperkenalkan inovasi pembelajaran yang dapat diterapkan dalam kelas. Dengan keterlibatan guru dalam berbagai forum ini, diharapkan terjadi peningkatan kualitas mengajar secara signifikan. Mentoring antar guru menjadi salah satu strategi unggulan, di mana guru senior membimbing guru muda dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran serta strategi mengajar. Interaksi ini membangun budaya kolaboratif, solidaritas tim, serta mempercepat proses adaptasi guru baru terhadap budaya kerja sekolah.

Pengembangan SDM tidak hanya menyasar pada aspek akademik, tetapi juga peningkatan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan penguatan karakter dan motivasi kerja. Hal ini penting untuk menciptakan tenaga pendidik yang tangguh dan siap menghadapi tantangan pendidikan. Peran kepala sekolah sangat sentral dalam pengembangan SDM. Gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong keterlibatan semua guru dalam merancang dan mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi. Dengan memberikan ruang dialog dan umpan balik, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang inklusif dan membangun. Sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan juga menjadi motivator bagi guru. Guru yang berprestasi diberikan sertifikat penghargaan,

rekomenadasi kenaikan jabatan fungsional, dan dukungan untuk mengikuti kegiatan ilmiah. Sebaliknya, guru yang kurang aktif diberi pendampingan serta evaluasi secara berkala. Peningkatan literasi digital menjadi prioritas dalam strategi pengembangan. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan penggunaan teknologi pembelajaran seperti Google Classroom, Canva, dan platform e-learning lainnya. Langkah ini bertujuan untuk memodernisasi praktik pembelajaran dan menjawab tantangan era digital. Forum MGMP internal dimanfaatkan sebagai wadah berbagi pengalaman, tantangan, serta solusi pembelajaran. Forum ini memperkuat kolaborasi antarguru dan menjadi media evaluasi bersama terhadap efektivitas strategi pembelajaran yang diterapkan di kelas masing-masing. Dokumen perencanaan pengembangan SDM disusun dan diperbarui setiap tahun oleh tim manajemen sekolah. Dokumen ini mencakup pemetaan kompetensi, rencana pelatihan, serta evaluasi hasil pengembangan. Perencanaan ini menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pengembangan guru.

Setiap pelatihan yang selesai diikuti guru akan dievaluasi dampaknya melalui observasi kelas dan supervisi akademik. Dengan cara ini, sekolah dapat menilai apakah pelatihan tersebut membawa perubahan signifikan terhadap cara mengajar guru di kelas. Program pengembangan disusun berdasarkan kebutuhan riil guru yang diperoleh dari angket, wawancara, serta hasil supervisi. Langkah ini memastikan program tepat sasaran dan berdampak nyata. Komite sekolah turut memberikan dukungan berupa dana dan fasilitasi kegiatan. Partisipasi ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan. Strategi pengembangan juga diarahkan untuk mendorong guru aktif menulis karya ilmiah. Mereka difasilitasi untuk mengikuti seminar dan konferensi sebagai ajang pengembangan wawasan. Budaya belajar sepanjang hayat terus dikembangkan dengan adanya pojok literasi guru dan forum diskusi rutin. Hal ini menumbuhkan semangat untuk terus memperbaharui diri dan berbagi ilmu. Strategi pengembangan SDM yang diterapkan bersifat progresif dan partisipatif. Strategi ini berhasil meningkatkan kualitas individu guru serta membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Ada dua dampak strategi pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja guru; Pertama, strategi pengembangan SDM memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik dari sisi akademik maupun non-akademik. Hal ini terlihat dari perubahan sikap dan praktik guru dalam menjalankan tugasnya. Guru menjadi lebih percaya diri dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif setelah mengikuti pelatihan. Mereka mampu mengadaptasi metode mengajar sesuai kebutuhan siswa; Kedua kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas meningkat secara konsisten. Guru lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya di kelas maupun administrasi sekolah. Guru aktif mengikuti komunitas belajar dan forum diskusi profesional. Kegiatan ini mendorong pengembangan kompetensi berkelanjutan secara mandiri dan kolektif.

Kreativitas guru dalam menyusun perangkat ajar meningkat signifikan. Perangkat ajar lebih kontekstual dan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan peserta didik. Indikator keberhasilan lain terlihat dari meningkatnya hasil belajar siswa. Pembelajaran menjadi lebih bermakna dan berdampak langsung terhadap pemahaman siswa. Guru mampu menerapkan strategi diferensiasi pembelajaran dari pelatihan yang diikuti. Ini memudahkan pengelolaan kelas yang heterogen dan beragam latar belakang. Penguasaan teknologi pembelajaran semakin baik. Guru terbiasa menggunakan platform digital seperti e-learning dan media interaktif lainnya dalam proses belajar mengajar. Komunikasi antara guru dan orang tua semakin terbuka dan efektif. Kolaborasi ini membantu pemantauan perkembangan siswa secara lebih komprehensif. Guru lebih proaktif dalam menyusun program pengayaan dan remedi. Langkah ini memberikan solusi atas kesenjangan pemahaman siswa dalam materi pelajaran. Budaya refleksi profesional mulai tumbuh, ditandai dengan adanya evaluasi rutin terhadap praktik mengajar. Guru mulai menyusun jurnal reflektif untuk perbaikan berkelanjutan. Kinerja guru dalam supervisi akademik meningkat. Mereka menunjukkan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran yang

lebih sistematis dan efektif. Kolaborasi antar guru semakin erat, baik dalam kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Kolaborasi ini memperkuat kohesi tim pengajar di sekolah. Semangat kompetisi sehat muncul di kalangan guru melalui sistem penghargaan yang transparan dan adil. Ini mendorong peningkatan performa individu dan tim.

Citra sekolah di masyarakat meningkat seiring membaiknya kinerja guru. Masyarakat lebih percaya dan mendukung program-program sekolah secara aktif. Kepala sekolah mencatat perubahan budaya kerja guru yang lebih profesional, adaptif, dan inovatif. Ini berdampak pada efisiensi serta kualitas layanan pendidikan di sekolah. Strategi pengembangan SDM terbukti memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan kinerja guru yang efektif. Dampaknya terasa dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Ada tiga Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Strategi Pengembangan SDM; Pertama, Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan responsif menjadi faktor pendukung utama. Ia mampu mengarahkan seluruh komponen sekolah dalam mewujudkan pengembangan SDM yang efektif. Dukungan moral dan fasilitas dari kepala sekolah mendorong guru lebih aktif dalam mengembangkan diri. Guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar; Kedua, komite sekolah turut berperan dalam pembiayaan serta logistik pelatihan. Peran ini menciptakan sinergi yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat. Kolaborasi dengan instansi luar seperti Dinas Pendidikan, LPMP, dan universitas turut memperkuat kapasitas guru. Kemitraan ini memperluas wawasan dan pengalaman guru; Ketiga, komitmen guru untuk terus belajar menjadi modal sosial penting. Guru menunjukkan keinginan untuk berinovasi dan memperbaiki mutu pengajaran. Fasilitas sekolah seperti laboratorium komputer dan akses internet mendukung pelatihan berbasis teknologi. Hal ini memungkinkan guru mengakses sumber belajar modern.

Lingkungan kerja yang kondusif menumbuhkan profesionalisme dan rasa memiliki terhadap sekolah. Guru merasa nyaman dan termotivasi bekerja. Namun, terdapat hambatan seperti keterbatasan waktu akibat beban kerja administratif guru. Hal ini menyulitkan alokasi waktu untuk pelatihan. Tidak semua guru siap secara mental untuk mengubah pendekatan pembelajaran. Perubahan seringkali memicu resistensi, terutama bagi guru senior. Perbedaan literasi digital antar guru juga menjadi tantangan. Guru dengan kemampuan teknologi rendah kesulitan mengikuti pelatihan teknologi secara maksimal. Alokasi anggaran yang terbatas membatasi jenis dan frekuensi pelatihan yang dapat diselenggarakan. Sekolah harus selektif dalam menentukan prioritas. Sebagian guru masih memandang pelatihan sebagai kewajiban formal semata. Mereka kurang melihat pelatihan sebagai kebutuhan untuk pengembangan diri. Kebijakan pendidikan nasional yang sering berubah juga menyulitkan penyusunan strategi jangka panjang. Hal ini berdampak pada kesinambungan program. Minimnya monitoring dan evaluasi pasca pelatihan menyebabkan penurunan efektivitas. Guru kurang terdorong untuk menerapkan hasil pelatihan secara konsisten. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan kebijakan internal yang lebih adaptif dan partisipatif. Guru perlu dilibatkan sejak tahap perencanaan program. Meskipun terdapat hambatan, strategi pengembangan SDM tetap terlaksana dengan baik. Keberhasilan ini berkat sinergi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Dengan mengelola faktor pendukung dan mengantisipasi hambatan, sekolah dapat terus meningkatkan efektivitas strategi pengembangan SDM. Ini penting demi terciptanya pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan masa depan.

SIMPULAN

Bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di SMPN 31 Rejang Lebong bersifat holistik dan berkelanjutan, dengan penekanan pada peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, serta soft skill guru. Sekolah secara aktif melakukan pelatihan internal, mengikutsertakan guru dalam pelatihan eksternal, serta membangun kemitraan dengan instansi terkait guna memperkaya wawasan dan keterampilan pendidik. Strategi yang

dilaksanakan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Guru menjadi lebih percaya diri, inovatif, disiplin, serta mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Kolaborasi antar guru meningkat, dan budaya refleksi serta perbaikan berkelanjutan mulai tertanam dalam keseharian mereka. Hal ini berdampak positif terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Faktor-faktor pendukung keberhasilan implementasi strategi pengembangan SDM antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, komitmen guru, dukungan fasilitas, serta adanya kerja sama eksternal.

DAFTAR PUSTAKA:

- Arifin, Zainal. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya;
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page;
- Bahri Syaiful dkk. (2025). *Human Resource Management Strategy At The Generasi RabbaniMuara Enim Foundation, Journal of Research In Islamic Education*, Volume 7 Number 2, Juni 2025;
- Bahri Syaiful, Murni Yanto. (2025). *Pengaruh Konsep Kepemimpinan Islam Terhadap Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, Journal of Administration and Education Manajement*, Volume 8, Nomor 4 Juli-Agustus 2025;
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson;
- Fauziah, R. (2021). Strategi Pengembangan SDM Guru dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Pendidikan Profesional*, 6(2), 45–55;
- Hasanah, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 60–72;
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara;
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya;
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat;
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara;
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada;
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju;
- Suryadi, T. (2019). Pelatihan Guru Berkelanjutan dan Peningkatan Kompetensi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(3), 112–120.