Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page 36242-36248

Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan

Miswan Gumanti[1], Leni Anggraeni[2], Nurlela[3], Sariyah Astuti[4]
Institut Bakti Nusantara
Corresponding Author Miswan Gumanti, E-Mail: mgumanti0205@gmail.com

Published: Desember, 2025

ABSTRACT

In the world of education, especially schools and universities, human resources (HR) are highly dependent. In order for employees to contribute to the tasks and obligations they carry out in the company for which they are responsible, employees must be managed efficiently by the people who manage them. The purpose of this study is to better understand and assess the application of governance guidelines and human resource management procedures in the context of educational institutions. The methods and strategies used in this study use approaches commonly used in libraries, specifically including the collection and assessment of appropriate materials. The sources of information used are primary and secondary sources. The results of this study underscore the importance of human resource management for the overall learning process. Furthermore, it is also hoped that the shortcomings and difficulties affecting the Indonesian nation, especially those related to global competitiveness, can be overcome through efficient employee recruitment and promotion techniques.

Keywords: Keywords: Instruction, Administrative Services, and Governance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia adalah proses strategi mengelola aset paling berharga dalam hal ini orang-orangnya,melalui perencanaan, perekrutan, pengembangan, kompensasi, penilaian kerja, dengan memastikan karyawan memiliki potensi optimal untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Dalam hal ini disekolah , Tata kelola sumber manajemen mencakup sumber daya disekolah berupa komponen kurikulum, lembaga pendidikan, dan hari manusia dalam beasiswa terkemuka yang mencakup pendidik merupakan komponen paling krusial yang dapat berfungsi sebagai sumber inspirasi dalam pendidikan yang besar. Kinerja dari sumber daya manusia di sebagian besar pembelajaran merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam memastikan tercapainya proses pembelajaran. Untuk mencapai hal ini, perguruan tinggi ataupun sekolah harus menyediakan guru dan karyawan yang cerdas dan unggul untuk mendukung operasional mereka; oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia bagi lembaga pendidikan.

Mengembangkan kinerja SDM merupakan cara potensial untuk meningkatkan kinerja SDM yang tidak berdampak langsung pada mutu pendidikan. Kualitas SDM dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan "roh" dari berbagai siswa, yang menunjukkan bagaimana lembaga pendidikan dalam hal ini menciptakan SDM yang dapat digunakan sebagai salah satu aspek penyusunan silabus, pengetahuan, dan spiritualitas (Wijaya, 2009).

Kontributor dari komisi pengajaran SDM mencakup semua orang, mulai dari instruktur kelas hingga staf administrasi. Konsep mengajar dan mendidik berkaitan dengan prosedur mendidik, memperoleh pengetahuan, belajar, menciptakan, memperoleh pengetahuan, serta memberikan layanan pendukung dalam konteks pengajaran. Guru perusahaan (guru), praktik mandiri (Marlina,2015)

SDM mungkin terkait dengan beberapa hal jangka panjang. Konsepnya mengacu pada serangkaian tiga fase proses eksekusi dan tata kelola yang memastikan bisnis mencapai jumlah karyawan

tertentu, lebih banyak, dan waktu yang lebih terjangkau dan bermanfaat. Sejalan dengan konsep persyaratan, istilah pengetahuan dapat menjadi penting untuk menjawab pertanyaan dari pekerja sekaligus memahami jenis tenaga kerja dan kualifikasi yang diharapkan di setiap komponen administrasi, serta dalam hal kualitas dan kuantitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami tata kelola dan mengevaluasi konsep dan praktik administrasi sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan pembelajaran khususnya disekolah, dengan begitu bisa meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan terutama disekolah. selain itu juga dapat membangun budaya kerja positif dan retensi karyawan yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kepustakawanan (riset pustaka), yang mencakup pengumpulan dan evaluasi kajian yang sesuai untuk menentukan berbagai teknik dan metode yang digunakan dalam tata kelola SDM di lembaga pendidikan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang berfokus pada analisis penelitian yang telah ada. Tujuan dari situs ini adalah untuk memberikan contoh dan memahami ide serta konsep yang berkaitan dengan administrasi SDM di sekolah.

Teknik pengumpulan informasi meliputi menganalisis,mempelajari dan mencatat baik dokumen dan laporan yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti juga membaca sumber sumber tertulis dengan judul"manajemen untuk hari pendidikan", "SDM dalam pendidikan", "pengelolaan tenaga pendidik", serta "kinerja SDM di sekolah". Pemilihan sumber tertulis dari judul materi tersebut guna: mengidentifikasi paling relevan dan tepercaya dengan mempertimbangkan karakteristik seperti reliabilitas literatur, kepenulisan, dan penerapannya pada subjek penelitian.

Maka Pengumpulan data ditentukan dengan menelaah literatur dan bahan Pustaka yang relevan terhadap masalah yang diteliti baik dari buku-buku dan data menggunakan bahan-bahan Pustaka tentang masalah studi Sumber Daya Manusia. Analisis informasi itu sendiri terdiri dari klasifikasi informasi dan informan: analisis data tersebut digunakan untuk tema-tema utama termasuk SDM, rekrutmen, pengembangan, penilaian interpersonal, tenaga pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis literature yang telah dilakukan, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dan signifikan dalam meningkatkan mutu Pendidikan dasar. Temuan ini konsisten dengan teori resource yang menekankan bahwa keunggulan kompetetif organisasi, termaksud sekolah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks sekolah menengah atas, dalam hal itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, terutaman guru dan tenaga kependidikan , hal itu merupakan asset strategis yang dapat menciptakan nilai tambah dan diferensiasi dalam pencapaian mutu Pendidikan disekolah.

aan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Berdasarkan definisi yang telah diberikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengaturan yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi setiap usaha atau proses fungsional yang harus penting bagi keberhasilan dan efektivitas berfungsinya suatu korporasi.

a.Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Terdapat beberapa macam fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, yaitu sebagai berikut:

b.Perencanaan

Proses SDM merupakan langkah awal dalam menjalankan tanggung jawab manajemen SDM. Dalam kerangka sistem Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Agama (Kemenag) di Indonesia, terdapat dua klasifikasi berbeda terkait peserta didik di Indonesia: Klasifikasi ini merupakan beberapa teknik yang dapat digunakan dalam situasi tambahan:

1. Terminologi ini secara konvensional juga disebut sebagai definisi tenaga, yang berfokus hanya pada jumlah, bentuk, dan kuantitas keahlian yang ada dalam organisasi. Karena meningkatkan pemahaman,

pendekatan semacam ini tetap cukup populer karena hanya mengevaluasi jumlah orang yang bekerja dan tidak menganalisis keahlian mereka.

2. Ini adalah prosedur perencanaan: Pendekatan ini menunjukkan bahwa semua informasi dapat dipertimbangkan dengan serius selama penetapan dan penetapan visi SDM organisasi atau bagian. Tujuan jangka panjang merupakan titik sentral untuk setiap inisiatif di masa mendatang. Tujuan tersebut berfungsi sebagai contoh keberhasilan dalam kata tersebut

c.Seleksi

Prosedur pemilihan seseorang untuk melamar suatu penugasan melibatkan penilaian kemampuan kandidat terhadap persyaratan yang dibutuhkan untuk mengamankan posisi yang sedang diisi. Metode ini umumnya disebut sebagai pemilihan. Dalam proses seleksi, pemilihan oleh peer review, yang terdiri dari pendidik yang berkualifikasi, eksekutif yang berkualifikasi, dan profesional profesional, dilakukan melalui tiga tahap berikut: 1. Pra-seleksi, yang didasarkan pada metode seleksi dan tanggung jawab; 2. Penilaian, yang didasarkan pada data dan pelamar, menyiratkan keputusan untuk melanjutkan dari keputusan yang dipilih; dan 3. Pilihan, yang telah ditentukan dari data yang berkaitan dengan informasi, preferensi pribadi, penelitian psikologis, dan karakteristik pribadi (Peliza & Pohan, 2022).

d.Orientasi

Orientasi merupakan inisiatif yang bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan baru (orang-orang yang sedang menjalani seleksi) mengenai realitas pekerjaan dan bisnis. Selain itu, pengenalan merupakan cara untuk memberikan informasi kepada mereka yang hadir mengenai topik apa pun yang relevan dengan prosedur latihan upacara. Pengenalan program juga sering disebut sebagai perkenalan, dan melibatkan proses yang memperkenalkan para profesional kepada tempat kerja, anggota staf lain, dan pengalaman pribadi mereka masing-masing atau yang dikenal sebagai kedudukan. Menurut Wafi dkk. (2023), orientasi dilakukan karena siswa yang baru tiba membutuhkan kesempatan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru mereka.(Wafi et al., 2023).

e.Manajemen Kinerja

Manajemen material merupakan prosedur berkelanjutan yang sangat erat kaitannya dengan cara kerja pengembangan mekanis. Prosedur ini menggabungkan pembuatan pedoman yang tepat beserta pemahaman tentang tugas-tugas yang harus dilakukan. Rangkaian tindakan kinerja sumber daya manajemen pendidikan terdiri dari: fungsi-fungsi penting yang harus dilakukan oleh pendidik serta tenaga kependidikan; kontribusi penting yang signifikan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan akademik mereka;

1. Bagaimana meningkatkan kritik untuk memperbaiki tugas yang ada;
2. Pertanyaan tentang pembelajaran dan kerja mereka secara identik agar dapat ditingkatkan, dan mengelola kineja secara bersamaan;
3. Dengan cara apa efektivitas akan diperkuat dan
4. Diskusikan beberapa masalah ketika pertanyaan-pertanyaan berikut diajukan:

1. Proses-proses manajemen kinerja, yang meliputi: 1. Persiapan pelaksanaan proses; 2. Berikut ini meliputi: prosedur kerja; 3. Komunikasi mengenai kinerja yang telah ditetapkan; 4. Pengumpulan informasi, pengumpulan data, dan pencatatan; 5. Penilaian metode kinerja; dan 6. Pengumpulan data dan penilaian kinerja (Harahap dkk., 2023).

f.Kompensasi dan Imbalan

Strategi penggantian biaya, yang sering disebut sebagai kompensasi jasa, seringkali bertujuan untuk memberi manfaat bagi organisasi, anggota staf, dan masyarakat. Sesuai dengan konsep adil dan adil, program kompensasi semenanjung bersifat produktif dan menghasilkan imbalan bagi setiap anggota. Peterson dan Plowman, individu dapat berkolaborasi secara kolektif karena berbagai alasan:

1. Kebutuhan untuk hidup, atau kerinduan untuk hidup, merupakan motivasi utama setiap manusia.
2. Hasrat untuk menjadi pemilik, atau dorongan untuk mengendalikan suatu barang, merupakan kebutuhan inheren manusia. Kedua hal ini hanyalah beberapa alasan mengapa individu tidak dapat memperoleh pekerjaan.
3. Hasrat untuk supremasi, yaitu kerinduan untuk berada di lingkungan yang dominan, merupakan ambisi yang dapat lebih kuat daripada kebutuhan untuk mengendalikan dan memiliki orang lain.

Menurut Hasibuan dan Hasibuan dkk. (2016), hasrat untuk mendapatkan pengakuan, atau keinginan untuk diakui, merupakan jenis kebutuhan mendesak yang juga mendorong seseorang untuk bekerja.

g.Pembinaan Karir

Pembinaan karier merupakan suatu kejadian yang menunjukkan adanya perluasan dan pengembangan dalam suatu organisasi, khususnya di dalam suatu jalur karier yang sebelumnya didirikan sebagai suatu lembaga yang berfungsi. Siagian menegaskan bahwa terdapat tiga jenis karier yang harus dipahami oleh seorang pekerja, yaitu: 1. Sasaran karier yang menghendaki seorang karyawan untuk mampu berkontribusi dalam suatu posisi atau profesi tertentu yang fleksibel, yang perlu diidentifikasi apakah individu yang bekerja tersebut bersedia untuk produktif, loyal terhadap organisasi, dan menunjukkan perilaku fungsional di samping ingin memiliki kualifikasi untuk berkembang dan berkembang; 2. Proses ini melibatkan tanggung jawab dalam bidang keterlibatan pekerja di bidang jalur karier beserta sasaran karier secara keseluruhan.

Tujuan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Memaksimalkan kapabilitas MSDM yang rumit namun krusial akan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan MSDM sangat sulit untuk dijalankan dengan tepat karena fitur yang ditawarkannya bervariasi dan bergantung pada kesulitan pengembangan yang muncul di berbagai bisnis. Sebagaimana dinyatakan oleh Cushway dalam Priyono, tujuan utama MSDM meliputi:

1. Berpartisipasi dalam pengembangan regulasi SDM untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki karyawan yang sangat antusias dan efisien, serta pekerja yang siap beradaptasi dengan keadaan yang berkembang dan mematuhi persyaratan kerja hukum;
2. Menerapkan dan memantau semua prosedur dan pedoman SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan mereka.
3. Berpartisipasi dalam pembentukan struktur manajemen dan organisasi, khususnya yang melibatkan konsekuensi SDM;
4. Menyediakan keadaan dan lingkungan yang memungkinkan individu mencapai tujuannya;
5. Mendorong berbagai keadaan darurat dan kejadian buruk dalam hubungan yang melibatkan rekan kerja untuk menjamin bahwa situasi ini tidak menghalangi perusahaan mencapai tujuan mereka;
6. Menciptakan jalur komunikasi antar individu dan administrasi institusi;
7. Bertindak sebagai standar manajerial dan penting dalam tata kelola SDM (Marlina, 2015).

Tujuan utama administrasi sumber daya manusia untuk institusi pendidikan antara lain:

Tujuan Pejuang Sebagai Sebuah Entitas

Tidak ada organisasi yang dapat mempromosikan dan mempertahankan eksistensinya sendiri, baik dengan atau tanpa lingkungan. Ini menyiratkan bahwa setiap manajemen perusahaan harus menyadari tuntutan media sosial yang juga ditujukan kepada organisasi lain. Dengan kata lain, setiap organisasi memiliki tanggung jawab komunitas yang hanya dapat dipenuhi. Bentuk nyata melibatkan ketidakmampuan perusahaan untuk menyelaraskan targetnya dengan niat masyarakat umum, yang ditunjukkan dalam dua wujud terpisah. Pertama-tama, rata-rata orang diharapkan curiga terhadap bisnis yang berpartisipasi. Selain itu, sebagai akibat dari kepercayaan yang disebutkan di atas, masyarakat tidak lagi bersedia memberikan komitmen terkait tujuan dan tindakan lembaga.

Perhatian pada Tujuan Administratif

Manajemen sumber daya manusia yang sukses berfokus pada peningkatan kontribusi staf terhadap tujuan perusahaan. Hal ini bukan merupakan tujuan perusahaan yang membutuhkan tindakan untuk dicapai. Sebagaimana dinyatakan oleh Nasri (2020), satu pendekatan perusahaan yang meningkatkan sumber daya manusia tidak boleh dipandang sebagai tujuan, melainkan sebagai instrumen yang meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan efektivitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Pencapaian Tujuan Fungsional

Ungkapan "tugas profesional" berlaku untuk jenis kegiatan yang dilakukan oleh banyak karyawan, terlepas dari apakah mereka bekerja di bagian pokok atau penunjang. Yang dimaksud dengan pencapaian tujuan fungsional mencakup keseluruhan tugas dan proses yang perlu diselesaikan hanya oleh satu pekerja dengan tujuan untuk secara efektif memanfaatkan seluruh jumlah sumber daya manusia yang ada dalam operasional perusahaan.

Peran Sumber Daya Manusia dalam Pembelajaran

Menurut Ermayana, yang tinggal di Fathoni, kategori sumber daya manusia dijelaskan sebagai berikut:

1. Ungkapan "administrator" di sini menggambarkan manusia atau orang-orang yang memiliki kapasitas untuk mengelola, mengawasi, dan mengawasi pencapaian tujuan.
2. Supervisor adalah individu atau sekelompok orang yang pekerjaannya mengelola dan mengawasi suatu operasi sehingga pencapaian tujuan operasi dapat diselesaikan sesuai dengan strategi yang berlaku.
3. Manusia atau orang-orang yang melanggar syarat yang telah disebutkan sebelumnya, sesuai dengan aturan lelang yang mereka lakukan masing-masing atau aktivitas terlarang yang mereka praktikkan (Prayogo & Suyadi, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam suatu perusahaan diantaranya sebagai berikut:

Peran Pemerintah Sumber Daya Manusia Administrasi

Investigasi ini berfokus pada pengumpulan dan analisis informasi, meliputi basis data dan analisis arsip, prosedur administrasi, kebijakan organisasi tentang pemeliharaan pegawai dan inisiatif pendidikan, pengumpulan dokumen, dan lainnya. Namun, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia hanya digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan materi atau menyimpannya.

Administrasi Operasional Sumber Daya Manusia

Tema-tema seperti lamaran pekerjaan, pemilihan proses dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang kerja dengan konsep yang baik, pemilihan proses dan seleksi, program K3, dan metode kompensasi masing-masing telah disediakan. Banyak tugas yang perlu diselesaikan dan menuntut kolaborasi antar pimpinan dan supervisor di setiap perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa hakikat manusia memainkan peran krusial dalam membangun sebuah perusahaan karena manusia merupakan inti dari semua individu. Meskipun manajemen ikhtisar yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diamati secara luas di dalam perusahaan dan organisasi, hal ini juga terjadi di dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan dari strategi peranan, khususnya dalam upaya mengembangkan nilai-nilai kebangsaan melalui munculnya perasaan-perasaan yang diperlukan dan dibayangkan.

KESIMPULAN

Tindakan membantu dalam konteks sumber daya manusia bidang akademik baik berupa pekerjaan, pengetahuan, kegiatan, atau sesuatu yang lain, yang dilakukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia (istilah yang digunakan dalam skenario ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan) agar mampu menjalankan tugasnya dengan gangguan seminimal mungkin guna mencapai tujuan pendidikan. Prinsip tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serupa dengan tujuan pengorganisasian tenaga kerja dalam perusahaan kewirausahaan. Dalam disiplin ilmu pendidikan tinggi, tujuan pengendalian SDM berfokus terutama pada pengembangan pendidikan multikultural, membangun SDM yang fungsional, efektif, inovatif, dan progresif.

REFERENSI

A. Malik Fadjar. Madrasah dan Tantangan Modernitas. Bandung: Mizan, 1998.

Abdullah Idi. Dinamika Sosiologis Indonesia, Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial. Yogyakarta: P.T. LKiS Pelangi Aksara, 2015.

Aditomo, Anindito, dan Nisa Felicia. "Ketimpangan Mutu dan Akses Pendidikan di Indonesia: Potret Berdasarkan Survei PISA 2015." Kilas Pendidikan 17 (2018): 6.

Akhmad Muhaimin Azzet. Urgensi Pendidikan Karakter Di Indonesia. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Daryanto dan Muhammad Farid. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah.

Yogyakarta: Gava Media, 2013.

Didin Kurniadin dan Imam Machali. Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Cet. 3. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Eka Nuraini Rachmawati. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia, 2004.

Lexy J. Moleong. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007. Lina Anatan dan Lena Ellitan. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern.
Bandung: Alfabeta, 2007.
Moh. Shofan. Pendidikan Berparadigma Profetik. Yogyakarta: IRCISoD, 2004. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
TIM Penyusun UNdang-Undang. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."
Presiden Rebublik Indonesia, 2003.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&u
act=8&ved=2ahUKEwj9zKjd2rzzAhXyH7cAHRAtCXYQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fp
usdiklat.perpusnas.go.id%2Fregulasi%2Fdownload%2F6&usg=AOv
Vaw2xING8bBXg3XKLajlQo0YC.
Apriana, & Mulyati, S. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Sejarah di SMA Negeri 8 Palembang. Jurnal Muara Pendidikan, 5(1). https://doi.org/https://doi.org/10.52060/mp.v5i1.273
Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Rineka Cipta.
Aryani, N. W., & Ambara, D. P. (2021). Video pembelajaran berbasis multimedia interaktif pada aspek kognitif anak usia dini. Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha, 9(2), 252–260. https://doi.org/https://doi.org/10.23887/paud.v9i2.36043
Bradbury, H. (2015). The Sage handbook of action research. Sage.
Chusnul Chotimah, Asthiyandha, T., & Maghfira, H. F. (2024). Penerapan Metode Window Shopping Dalam Pengajaran Bahasa Inggris Pada Kegiatan Ekschool Di Smpit Yapidh Bekasi. Besiru : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(5), 300–303. https://doi.org/10.62335/besiru.v1i5.1019
Elfrisca, D., Oktrifianty, E., & Fadhillah, D. (2023). Keterampilan Berbicara Siswa Pada Pembelajaran Tematik Siswa Kelas V Sekolah Dasar. Jurnal Educatio FKIP UNMA, 9(4),
1863–1868. https://doi.org/https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.5770
Fathoni, T., Asfahani, A., Munazatun, E., & Setiani, L. (2021). Upaya peningkatan kemampuan public speaking pemuda sragi ponorogo. Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement, 2(1), 23–32. https://doi.org/https://doi.org/10.37680/amalee.v2i1.581
Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. Review of Educational Research, 74(1), 59–109. https://doi.org/10.3102/00346543074001059
Fudtriani, I., Imam Agus Basuki, & Ratnawati, H. (2025). Model Pembelajaran Window Shopping: Upaya Meningkatkan Aktivitas Belajar Bahasa Indonesia di Kelas VIII. Journal of Language Literature and Arts, 5(4), 469–475. https://doi.org/10.17977/um064v5i42025p469-475
Hatimah, H. (2022). Model Cooperative Learning Tipe Windonw Shoping Meningkatkan Hasil Belajar PAI Siswa SMP Negeri 4 Banjarbaru. Pendidikan Profesi Guru (PPG) Untuk Merealisasikan Guru Profesional Di Era Sosiety 5.0, 2, 659–670. https://e-proceedings.iain-palangkaraya.ac.id/index.php/PPGAI/article/view/878
Hidayat, D. B. (2022). Efektivitas Metode Mendongeng (Storytelling) Dalam Meningkatkan Keterampilan Berbicara Dan Keterampilan Membaca Siswa (Sebuah Studi Kasus di SDN 55 Bengkulu Selatan). Jurnal Kajian Pendidikan Dasar (Kapedas), 1(1), 36–44. https://doi.org/10.33369/kapedas.v1i1.21067
Ibrahim, M., Aufa, I., Handayani, W. L., Hasana, N., & Rosyidah Az-zahra, S. (2022). Strategi Pembelajaran Bahasa Arab Dengan Menggunakan Model Window Shopping. Muhadasah: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab, 4(2), 53–62.
Ilmi, N., Hanafi, N. A., & Asti, A. F. (2025). Penerapan Model Pembelajaran Two Stay Two Stray Untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara Siswa Kelas IV UPTD SD Negeri 62 Parepare. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(01), 621–630. https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v10i01.21175
Juhrani, M. (2022). Meningkatkan Keterampilan Percakapan Bahasa Arab Melalui Model Pembelajaran Project Based Learning Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 3 Al-Furqan Banjarmasin. Prosiding Pendidikan Profesi Guru Agama Islam (PPGAI), 2(1), 1701–1713.
Kemmis, & Mc. Taggart. (2010). The Action Research Planner. Deaken Univercity Press.

Kurniawati, F. N. (2023). Fostering Students' Creativity in English Writing Class: Investigating The Impact of Project-Based Learning in Bridging Ideas and Words. English Learning Innovation, 4(2), 150–164. https://doi.org/10.22219/englie.v4i2.30611
Marsevani, M., & Habeebanisya, H. (2022). A Classroom Action Research: Improving Speaking Skills through Work in Pair Technique. TLEMC (Teaching and Learning English in Multicultural Contexts), 6(1), 16–22. https://doi.org/https://doi.org/10.37058/tlemc.v6i1.4834
Martha Juliana Marpaung, & Malan Lubis. (2024). Pengaruh Model Pembelajaran Window Shopping Terhadap Kemampuan Menulis Teks Eksposisi Siswa Kelas X SMAS Budisatrya Medan. Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya, 2(2), 39–51. https://doi.org/10.61132/semantik.v2i2.570
Maryati, R., Huda, K., & Hadiyaturridho, H. (2023). Meningkatkan Keterampilan Berbicara Siswa Menggunakan Metode Sosiodrama Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Materi Cerita Fiksi Kelas V SDN 1 Mamben Tahun Pelajaran 2022/2023. Transformasi: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal, 9(1), 25–33. https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jtni.v9i1.7270
Mayer, R. E. (2024). The Past, Present, and Future of the Cognitive Theory of Multimedia Learning. Educational Psychology Review, 36(1), 8. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09842-1
Mertler, C. A. (2024). Action research: Improving schools and empowering educators. Sage Publications.
Miles, M. B., & Huberman, M. (2007). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode- Metode Baru. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohisi. Universitas Indonesia.
Mukhlis, M. (2023). Keterampilan Abad 21 Buku Teks Bahasa Indonesia pada Kelas X Terbitan Kemdikbud. Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, Dan Sastra, 9(1), 197–208. https://doi.org/10.30605/onoma.v9i1.2292
Mustafa, S. R., & Bakar, A. (2023). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android Mata Pelajaran Pai. RJOCS (Riau Journal of Computer Science), 9(1), 45–52. https://doi.org/https://doi.org/10.30606/rjocs.v9i1.1740
Nengsih, S. R. (2022). Penerapan Model Pembelajaran Window Shoping Dalam Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Pada Materi Bangun Ruang Sisi Lengkung. Jurnal AlphaEuclidEdu, 3(1), 1–9. https://doi.org/10.26418/ja.v3i1.55173
Nofita, Zulkifli, & Kurnia, R. (2020). Meningkatkan Kemampuan Berbicara Anak Usia 4-5 Tahun Melalui Model Pembelajaran Window Shoping di TK Ibnu Sina Kota Pekanbaru. Jurnal JRPP, 3(1), 108–114. https://doi.org/10.31004/jrpp.v3i1.870
Novitasari, D., & Kurniawati, R. (2023). Optimalisasi Pengalaman Belajar Siswa SD melalui Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Web. Nusantara Educational Review, 1(1), 43–55. https://doi.org/10.55732/ner.v1i1.1006