

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Militer, Pelatih, dan Pembina di Sekolah Calon Perwira TNI Angkatan Darat

Iwam Ma'ruf Zainudin

Universitas Darmajaya Bandar Lampung, Indonesia
E-mail : qiechemist@gmail.com, kamilulil49@gmail.com

KEYWORD

human resource management; military teacher competence; improving the quality education; secapa TNI

ABSTRACT

Improving the quality of education at the Indonesian Army Officer Candidate School (Secapa TNI AD) is a strategic step in producing professional and qualified officers. This study aims to analyze the application of human resource management (HR) in improving the competence of military teachers, trainers, and instructors in the Secapa TNI AD environment. The study used a descriptive qualitative approach, with primary data from in-depth interviews and observations, and secondary data from related documents. The results of the study indicate that the application of HR management begins with a SWOT analysis in the initial planning, followed by competency-based recruitment, ongoing training, and results-based performance evaluation. Strategic policies such as providing incentives, supervision through CCTV technology, and competency development through training, seminars, and comparative studies are also implemented to support the professionalism of educators. The main supporting factors include visionary leadership, adequate educational facilities, and competency-based curriculum. However, obstacles such as budget constraints, resistance to change, and limited expertise are also challenges in implementation. This study confirms that effective HR management is key to creating a superior military education environment. Recommendations are given for budget optimization, increasing partnerships with other institutions, and developing a data-based evaluation system for the sustainability of training programs.

KATA KUNCI

manajemen sumber daya manusia; kompetensi guru militer; peningkatan mutu pendidikan; secapa TNI AD.

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Calon Perwira TNI Angkatan Darat (Secapa TNI AD) merupakan langkah strategis dalam mencetak perwira yang profesional dan berkualitas. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan ini adalah kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina. Namun, masih terdapat tantangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya pembinaan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Secapa TNI AD. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM di Secapa TNI AD melibatkan analisis SWOT dalam perencanaan awal, rekrutmen berbasis

kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja berbasis hasil. Beberapa kebijakan strategis yang diterapkan meliputi pemberian insentif, pengawasan melalui teknologi, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan studi banding. Meskipun demikian, masih terdapat hambatan berupa keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan. Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan militer yang unggul. Rekomendasi utama meliputi optimalisasi anggaran, penguatan kerja sama dengan institusi lain, serta pengembangan sistem evaluasi berbasis data guna mendukung keberlanjutan program pelatihan dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

PENDAHULUAN

Sekolah Calon Perwira TNI Angkatan Darat (Secapa TNI AD) memiliki peran strategis dalam mencetak perwira militer yang unggul dalam kepemimpinan, keilmuan, dan keterampilan militer (Uksan, 2017). Salah satu elemen kunci keberhasilan ini adalah kualitas guru militer, pelatih, dan pembina yang terlibat dalam proses pendidikan (Padmawati & Sa'ud, 2016; Putra, 2023). Namun, pelaksanaan pendidikan militer sering kali dihadapkan pada tantangan, seperti keterbatasan pada aspek pedagogis, kurangnya pembinaan berkelanjutan, dan minimnya pengelolaan manajemen SDM yang terarah.

Manajemen SDM di sektor pendidikan militer tidak hanya berfokus pada administrasi tenaga pendidik tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan profesionalisme (Edu et al., 2017). Penerapan strategi manajemen SDM yang mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pemberian insentif dan penghargaan menjadi penting untuk meningkatkan mutu pendidikan (Amelia et al., 2024). Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi implementasi manajemen SDM di Secapa TNI AD serta faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina.

Pendidikan militer memiliki peran penting dalam membentuk perwira yang profesional, disiplin, dan memiliki kompetensi kepemimpinan yang tinggi (Bokiyar et al., 2016; Suhandi et al., 2019). Sekolah Calon Perwira TNI Angkatan Darat (Secapa TNI AD) berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang bertugas mencetak calon perwira yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis militer tetapi juga keterampilan manajerial dan akademik (Puspita, 2019). Namun, pencapaian kualitas pendidikan yang optimal sangat bergantung pada kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembinaan (Gumilar, 2023). Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di lingkungan Secapa TNI AD.

Meskipun memiliki peran strategis, pendidikan di Secapa TNI AD masih menghadapi beberapa tantangan dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pembinaan berkelanjutan bagi guru militer, pelatih, dan pembina, yang mengakibatkan ketimpangan dalam metode pengajaran. Selain itu, keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi tenaga pendidik membuat program pelatihan dan studi banding sering kali tidak berjalan optimal. Resistensi terhadap perubahan, terutama di kalangan tenaga pendidik yang sudah lama bertugas, juga berdampak pada kurangnya inovasi dalam sistem pembelajaran. Terakhir, kurangnya pemanfaatan teknologi dalam evaluasi kinerja menyebabkan sistem penilaian masih bersifat subjektif dan kurang berbasis data, sehingga menghambat peningkatan kualitas pendidikan di institusi tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam lingkungan pendidikan. (Dessler, 2020) dalam bukunya "Human Resource Management" menjelaskan bahwa strategi SDM yang efektif harus mencakup perencanaan berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem evaluasi berbasis kinerja. Penelitian oleh (Hasna, 2024) juga menekankan bahwa dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang visioner dan pemanfaatan teknologi menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Namun, penelitian mengenai penerapan strategi manajemen SDM dalam pendidikan militer, khususnya di Secapa TNI AD, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengeksplorasi strategi manajemen SDM yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di lingkungan militer.

Peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Secapa TNI AD merupakan hal yang mendesak mengingat tuntutan yang semakin kompleks terhadap perwira TNI di masa depan (Supomo et al., 2016). Perwira yang dihasilkan harus memiliki keterampilan yang lebih luas, tidak hanya dalam taktik militer tetapi juga dalam kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan strategis. Tanpa adanya sistem pengelolaan SDM yang efektif, lulusan Secapa TNI AD mungkin tidak dapat memenuhi standar yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan global yang semakin dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di institusi militer.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek, di antaranya mengkaji penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan militer, yang masih jarang diteliti secara mendalam. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis SWOT dalam perencanaan awal, yang memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam sistem pendidikan di Secapa TNI AD. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran teknologi dalam supervisi dan evaluasi kinerja tenaga pendidik, termasuk penggunaan CCTV dan sistem laporan berbasis data untuk meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina di Secapa TNI AD, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi SDM di lingkungan pendidikan militer. Selain itu, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan terkait pengembangan kompetensi tenaga pendidik guna meningkatkan efektivitas pendidikan di Secapa TNI AD.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, termasuk Secapa TNI AD, yang akan mendapatkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem manajemen SDM yang lebih baik. Tenaga pendidik juga akan memperoleh wawasan mengenai pentingnya pelatihan berkelanjutan dan evaluasi berbasis kinerja dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam studi terkait manajemen SDM di lingkungan pendidikan militer, sementara bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan terkait alokasi anggaran dan strategi peningkatan kapasitas tenaga pendidik di lingkungan TNI AD.

Implikasi penelitian ini mencakup penguatan sistem manajemen SDM dengan mengadopsi pendekatan berbasis kompetensi dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi tenaga pendidik, serta optimalisasi penggunaan teknologi dalam supervisi dan evaluasi. Ini termasuk pemanfaatan CCTV untuk pengawasan dan sistem evaluasi berbasis data guna meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja. Penelitian ini juga mendorong pengembangan kerja sama dengan institusi lain,

baik nasional maupun internasional, untuk meningkatkan akses terhadap program pelatihan dan studi banding, serta penyusunan kebijakan insentif dan penghargaan bagi tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja unggul. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan Secapa TNI AD dapat mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga dapat mencetak perwira yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis militer tetapi juga kompetensi kepemimpinan dan manajerial yang unggul.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis implementasi manajemen SDM di Secapa TNI AD. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan komandan, guru militer, pelatih, dan pembina, serta observasi langsung terhadap aktivitas pendidikan. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal, seperti laporan kinerja, hasil evaluasi, dan kebijakan institusional. Analisis data dilakukan melalui teknik coding untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait praktik manajemen SDM.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu:

- a. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)
 1. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi lebih lanjut terkait pengalaman dan strategi pengelolaan SDM di Secapa TNI AD.
 2. Partisipan wawancara terdiri dari 15 responden, yang mencakup:
 - a. 5 orang komandan dan staf pengelola SDM, yang memiliki peran dalam perencanaan kebijakan dan strategi pengembangan tenaga pendidik.
 - b. 5 guru militer dan pelatih, yang berperan langsung dalam kegiatan pengajaran dan pembinaan di Secapa TNI AD.
 - c. 5 pembina dan tenaga kependidikan lainnya, yang mendukung pelaksanaan program pendidikan dan pembinaan taruna.
 3. Wawancara berfokus pada rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi strategi SDM.
 4. Setiap wawancara berlangsung selama 30–60 menit dan direkam (dengan izin partisipan) untuk memastikan akurasi dalam transkripsi dan analisis.
- b. Observasi Lapangan
 1. Observasi dilakukan di lingkungan Secapa TNI AD untuk memahami interaksi antara tenaga pendidik dan taruna, metode pelatihan yang digunakan, serta sarana dan fasilitas yang mendukung pendidikan.
 2. Observasi mencakup penggunaan teknologi dalam supervisi dan evaluasi kinerja, seperti pemanfaatan CCTV, laporan harian, serta sistem pelaporan digital.
 3. Hasil observasi dicatat dalam field notes yang kemudian dikategorikan berdasarkan temuan utama.
- c. Analisis Dokumen
 1. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen internal seperti laporan kinerja, hasil evaluasi tenaga pendidik, kebijakan pendidikan militer, serta modul pelatihan yang diterapkan di Secapa TNI AD.
 2. Dokumen ini digunakan untuk memperkuat temuan dari wawancara dan observasi serta memberikan konteks terhadap kebijakan manajemen SDM di institusi tersebut.

Data yang diperoleh dianalisis melalui pendekatan analisis tematik (Thematic Analysis) dengan langkah-langkah berikut:

- a. Transkripsi dan Pembersihan Data
 1. Semua wawancara direkam, ditranskripsi secara verbatim, lalu diverifikasi dengan rekaman asli untuk memastikan akurasi.
 2. Hasil observasi dan dokumen dianalisis untuk menemukan pola yang relevan.
- b. Koding dan Kategorisasi
 1. Data ditandai dengan kode-kode awal yang mencerminkan tema utama, seperti "pelatihan berkelanjutan," "evaluasi berbasis teknologi," dan "tantangan implementasi strategi SDM."
 2. Koding dilakukan secara manual dan menggunakan perangkat lunak NVivo untuk membantu pengorganisasian data.
- c. Identifikasi Tema Utama

Tema-tema utama yang muncul dari koding dikategorikan lebih lanjut menjadi faktor pendukung, hambatan, serta rekomendasi perbaikan strategi manajemen SDM.
- d. Triangulasi Data
 1. Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas, data dari wawancara, observasi, dan dokumen dibandingkan untuk mengidentifikasi konsistensi temuan.
 2. Wawancara dengan berbagai kelompok partisipan juga digunakan untuk cross-check perspektif yang berbeda terkait penerapan strategi SDM.

Pendekatan kualitatif deskriptif dengan kombinasi wawancara, observasi, dan analisis dokumen dipilih karena:

- a. Memungkinkan pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi manajemen SDM diterapkan di lingkungan pendidikan militer.
- b. Memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi pengalaman tenaga pendidik dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina.
- c. Mampu menangkap faktor kontekstual yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM di Secapa TNI AD dimulai dengan perencanaan strategis berbasis SWOT untuk mengidentifikasi kelemahan, kekuatan, peluang, dan ancaman. Proses rekrutmen menekankan pada kecocokan kompetensi calon pendidik dengan kebutuhan institusi. Pelatihan berkelanjutan melalui seminar, workshop, dan studi banding menjadi bagian penting dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dengan menggunakan teknologi seperti CCTV dan sistem laporan harian.

Selain itu, faktor pendukung implementasi manajemen SDM meliputi kepemimpinan yang visioner, fasilitas pendidikan yang memadai, dan kurikulum berbasis kompetensi (Wibawani et al., 2019). Kepemimpinan yang kuat dari Komandan Secapa TNI AD berperan sebagai pendorong utama keberhasilan pengelolaan SDM. Kebijakan strategis, seperti pengalokasian anggaran untuk pelatihan dan insentif, juga menjadi aspek penting dalam mendorong peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Namun, terdapat hambatan yang memengaruhi efektivitas implementasi manajemen SDM. Hambatan utama meliputi keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM, resistensi

terhadap perubahan di kalangan tenaga pendidik yang sudah lama bertugas, dan rotasi personel yang cepat yang mengganggu kontinuitas program pelatihan. Kendala ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

Strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan ini meliputi optimalisasi anggaran dengan prioritas pada program pelatihan berkelanjutan yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan (Zahfa et al., 2025). Selain itu, kemitraan dengan institusi lain yang memiliki keunggulan dalam pelatihan militer dapat memberikan pengalaman baru bagi guru militer, pelatih, dan pembina. Peningkatan akses terhadap teknologi pembelajaran juga perlu diperhatikan, termasuk pengadaan alat simulasi modern yang relevan dengan kebutuhan pendidikan militer.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen SDM yang efektif di Secapa TNI AD memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina (Hendriyana et al., 2016). Hal ini berdampak langsung pada kualitas lulusan yang mampu menjadi perwira TNI AD yang profesional dan berdaya saing tinggi.

Penerapan manajemen SDM yang efektif di lingkungan Secapa TNI AD memiliki sejumlah implikasi strategis (Hasbullah, 2017). Pertama, keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina akan memperkuat kapasitas institusi dalam mencetak perwira TNI AD yang unggul. Hal ini berdampak pada terciptanya lulusan yang tidak hanya memiliki keahlian militer tetapi juga kompetensi kepemimpinan dan manajerial yang adaptif terhadap dinamika tugas di masa depan.

Kedua, implementasi pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kinerja berbasis data akan membangun budaya belajar yang mendorong inovasi dan perbaikan terus-menerus. Guru militer, pelatih, dan pembina yang mendapatkan pelatihan berkala akan mampu mengadopsi metode pengajaran yang lebih modern dan relevan, sehingga kualitas pembelajaran di Secapa TNI AD meningkat secara signifikan.

Ketiga, dengan adanya kebijakan insentif dan penghargaan, motivasi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya akan meningkat. Implikasi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana tenaga pendidik merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

Keempat, kolaborasi dengan institusi lain yang berfokus pada pelatihan dan pendidikan militer akan membuka peluang pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga pendidik, tetapi juga memperluas jaringan kerja sama institusi untuk mendukung pengembangan SDM secara holistik.

Terakhir, melalui optimalisasi teknologi pembelajaran dan pengelolaan SDM berbasis digital, Secapa TNI AD dapat menjadi model institusi pendidikan militer yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Penggunaan alat simulasi modern dan platform pembelajaran digital akan mempersiapkan lulusan untuk menghadapi tantangan operasional yang kompleks di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi guru militer, pelatih, dan pembina di Sekolah Calon Perwira TNI Angkatan Darat (Secapa TNI AD). Melalui pendekatan berbasis rekrutmen kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja berbasis hasil, tenaga pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan dalam sistem pendidikan militer. Penerapan strategi manajemen SDM di Secapa TNI AD telah berjalan dengan baik, terutama dalam perencanaan strategis berbasis SWOT,

rekrutmen berbasis kompetensi, serta pengembangan kapasitas tenaga pendidik melalui pelatihan dan seminar. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam supervisi dan evaluasi kinerja telah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan tenaga pendidik. Namun, masih terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan rotasi personel yang cepat, yang dapat menghambat kontinuitas program pengembangan SDM. Oleh karena itu, strategi yang direkomendasikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di Secapa TNI AD meliputi optimalisasi anggaran pelatihan, peningkatan kemitraan dengan institusi lain, serta pengembangan sistem evaluasi berbasis data. Implementasi manajemen SDM yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi, Secapa TNI AD dapat lebih optimal dalam mencetak perwira yang tidak hanya unggul dalam taktik militer, tetapi juga memiliki kompetensi kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial yang adaptif terhadap tantangan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, C., Fadila, L., Aini, N., & Rosiana, W. N. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 27 Medan. *Journal Social Society*, 4(2), 127–137.
- Bokiyar, B., Gunanto, E., & Hamid, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Tenaga Pendidik Terhadap Pembentukan Calon Perwira Yang Profesional Di Akademi Militer Magelang Tahun 2016*. STIE Widya Wiwaha.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Edu, A., Arifin, F., & Nardi, M. (2017). *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru*. Alfabeta Bandung.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan*. Pt Kimhsafi Alung Cipta.
- Hasbullah, A. (2017). Penyiapan Perwira Menengah Angkatan Darat Menghadapi Proxy War (Studi Perwira Siswa Pendidikan Reguler 54 di Sekolah Staf dan Komando Angkatan Darat). *Strategi Pertahanan Darat (JSPD)*.
- Hasna, M. (2024). Digitalisasi Pengelolaan Sekolah Dasar Negeri Kota Banjarmasin: Tinjauan Analisis SWOT Dalam Strategi Pengembangan Sekolah Digital. *Jurnal Pendidikan Modern*, 10(1), 32–42.
- Hendriyana, H., Gunanto, E., & Hamid, M. (2016). *UPAYA PENINGKATAN KUALITAS LATIHAN DI BATALYON ARTILERI MEDAN 11/KOSTRAD MAGELANG DALAM RANGKA Mendukung Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016*. STIE Widya Wiwaha.
- Padmawati, H., & Sa'ud, U. S. (2016). Strategi Pemberdayaan Guru Militer. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2).
- Puspita, N. R. (2019). *Strategi penempatan dan penugasan bintang pembina desa menggunakan metode Analytic Hierarchy Rocess (AHP) dan Hungarian: Studi kasus Koramil Jatirejo Mojokerto*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Putra, H. (2023). Implementasi Metode Character Cultivation Dalam Dunia Pendidikan Militer. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 378–394.
- Suhanda, C., Mukhtadi, M., & Poespitoahadi, W. (2019). Peran Seskoad Dalam Mendidik Calon Pemimpin TNI di Era Globalisasi. *Strategi Dan Kampanye Militer (SKM)*, 5(1).
- Supomo, A., Widayat, W., & Zulkifli, Z. (2016). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA*

PRAJURIT DI SUBDETASEMEN POLISI MILITER IV/2-1 MAGELANG. STIE Widya Wiwaha.

- Uksan, A. (2017). *Pendidikan Karakter TNI Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi: Studi Kasus Pusat Pembinaan Mental TNI*.
- Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., & Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 181–187.
- Zahfa, F., Charisma, B., Zahrani, B., & Afifah, N. (2025). Faktor-faktor Penghambat Optimalisasi Pendidikan Agama Islam dalam Kurikulum Sekolah di Indonesia. *Mesada: Journal of Innovative Research*, 2(1), 252–261.