

AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam
(p-ISSN: 2548-5784 |e-ISSN: 2549-2101)
Vol. (8) (2), (Juli-Desember) (2024), (361-377)
Doi: <http://dx.doi.org/10.24127/att.v8i2.3380>

**INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA INSTITUSI: TINJAUAN
TERKINI DAN IMPLIKASI PRAKTIS**

Nurul Hidayah¹

Doctoral Student at Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia¹

nurul.hidayah@radenintan.ac.id¹

Agus Apriansyah²

Doctoral Student at Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia²

2386031016@radenintan.ac.id²

Dewi Ningsih³

Doctoral Student at Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia³

2386031017@radenintan.ac.id³

Viggy Anggini⁴

Doctoral Student at Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia⁴

2386031028@radenintan.ac.id⁴

Wakidi⁵

Doctoral Student at Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia⁵

2386031029@radenintan.ac.id⁵

Siti Patimah⁶

Professor at Postgraduate Program, Universitas Islam Negeri Raden Intan,
Indonesia⁶

sitipatimah@radenintan.ac.id⁶

ABSTRAK

Keberhasilan pendidikan tidak hanya terjadi melalui tatanan pendidikan, tetapi juga diperlukan peningkatan kinerja lembaga pendidikan dalam melakukan pelaksanaan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Untuk analisis data melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, sajian data, penarikan simpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja institusi berdasarkan tinjauan terkini dan implikasi praktis ialah pentingnya kolaborasi antara staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal juga ditemukan sebagai kunci keberhasilan. Rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi membentuk suatu kesatuan strategis. Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan juga menjadi kunci untuk keberlanjutan dan keberhasilan kualitas kinerja lembaga pendidikan. Dengan melakukan hal tersebut sehingga dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih efisien, merespon perubahan dengan cepat, dan menciptakan budaya organisasi yang dinamis.

Kata Kunci: *inovasi; kualitas kinerja; sumber daya manusia*

ABSTRACT

Success in education is not only achieved through the educational system but also requires the improved performance of educational institutions in implementing education. Human resource development is a process carried out by a leader (school principal) towards subordinates (educators and education staff) to achieve the goals of the educational institution. The research method used is descriptive qualitative, with data collection conducted using observation and interview techniques. Data analysis involves three stages: data reduction, data presentation, and drawing conclusions and verification. The research results show that human resource development innovation in improving the quality of institutional performance, based on recent reviews and practical implications, highlights the importance of collaboration among teaching staff, management staff, and external stakeholders as a key to success. Careful recruitment, focused employee development, visionary leadership, structured performance management systems, and technology integration form a strategic unity. Collaboration among various stakeholders is also crucial for the sustainability and success of the educational institution's performance quality. By doing so, it can manage human resources more efficiently, respond quickly to changes, and create a dynamic organizational culture.

Keywords: *human resources; innovation; performance quality*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia (Rahman, 2020; Tarumingkeng, 2005; Widiensyah, 2018). Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung implikasi secara praktis dan meninjau berbagai penerapan terkini.

Pada era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik (Effendi, 2021; Vallerina, 2023). Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi, mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek.

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan

peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel (Azmy, 2015; Bariqi, 2018; Sunarto, 2020). PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional PSDM adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Pendidikan selalu berkembang dalam setiap zaman, akibat hal tersebut pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu belajar untuk dapat mengikuti perkembangan zaman dan memberikan pembelajaran yang sesuai kepada siswa.

Tenaga pendidik haruslah menciptakan pembelajaran yang menarik, kreatif, serta tidak monoton. Maka dari itu diperlukan inovasi-inovasi terhadap ketenagaan pendidik tersebut. Guru adalah salah satu faktor tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal, hal ini karena guru bersinggungan dengan siswa secara langsung dalam menghasilkan lulusan yang diharapkan siap dalam menghadapi kehidupan nyata (AR, 2016; Mubarokah et al., 2021; Permana & Eliza, 2022).

Kebutuhan akan layanan individual terhadap peserta didik dan perbaikan kesempatan belajar bagi mereka, telah menjadi pendorong utama timbulnya pembaharuan pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mengantisipasi perkembangan tersebut dengan terus menerus mengupayakan terhadap kebutuhan yang sesuai dengan perkembangan anak, perkembangan zaman,

situasi, kondisi, dan peserta didik. Dalam upaya meningkatkan keberhasilan pendidikan, guru haruslah meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dalam menghadapi tantangan dunia untuk menciptakan sumber daya manusia yang mumpuni (Darim, 2020; Mubarokah et al., 2021; Saputra et al., 2019; Suparmi et al., 2023).

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Global Institute pada 2007, tercatat hanya lima persen peserta didik di Indonesia yang mampu mengerjakan soal penalaran berkategori tinggi dengan perbandingan negara Korea Selatan mencatat 71% siswanya mampu menalar soal yang sama (Ananto, 2021; Jakaria et al., 2018; Mubarokah et al., 2021). Hasil yang sama juga dicatatkan oleh PISA pada 2009, yang mencatatkan bahwa negara Indonesia menempati peringkat 10 besar dari bawah dalam kemampuan literasinya (Mubarokah et al., 2021; Tewu, 2019). Melihat hal tersebut, dibutuhkan peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Hal ini dibutuhkan, karena mengingat seiring berkembangnya zaman, tenaga pendidik haruslah mampu mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu tenaga pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan haruslah dapat menciptakan inovasi yang dapat menunjang kualitas pendidikan. Dengan perkembangan teknologi, komunikasi, dan informasi serta perubahan masyarakat yang lebih demokratis dan terbuka akan menghasilkan suatu dorongan dalam

tenaga kependidikan agar melakukan inovasi atau pengembangan kreativitas, maka dari itu diperlukan adanya inovasi dalam bidang ketenagaan (Gunawan et al., 2020; Santika et al., 2022; Syafaruddin et al., 2016).

Inovasi merupakan suatu usaha menemukan sesuatu yang baru dengan melakukan kegiatan *invention* dan *discovery* (Apriliansyah & Khoiri, 2023; Raihanah, 2022a). *Invention* adalah suatu penemuan yang benar-benar baru, belum pernah ada. *Discovery* adalah suatu penemuan sesuatu benda dan sesuatu itu memang telah ada sebelumnya (Hidayatullah, 2022; Raihanah, 2022b; Saputera, 2022). Ibrahim dalam (Adawiyah, 2022; Anggriani, 2022; Hidayat, 2021; Suja'i, 2021) mengatakan bahwa inovasi adalah penemuan yang dapat berupa ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai sesuatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat).

Perubahan atau pembaharuan dalam bidang pendidikan, baik dari segi sistematis maupun parsial dipahami sebagai proses inovasi. Sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus melakukan antisipasi perubahan melalui berbagai inovasi, maka perlu mengetahui dan menerapkan inovasi agar dapat mengembangkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang unggul. Dengan inovasi pendidikan diharapkan percepatan kemajuan bangsa dapat dicapai dengan fokus pada perbaikan pendidikan (Agung, 2023). Calon pendidik, pendidik, tenaga kependidikan, dan pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan

perlu memahami dasar, tujuan, formulasi dan pengembangan pendidikan sebagai wujud inovasi pendidikan.

Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi lembaga pendidikan dengan keunggulan kompetitif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemajuan pendidikan diperlukan melalui inovasi dari sumber daya manusia seperti pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah sebagai pelaksana praktik pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan terkait inovasi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ditinjau secara terkini dan implikasi praktisnya.

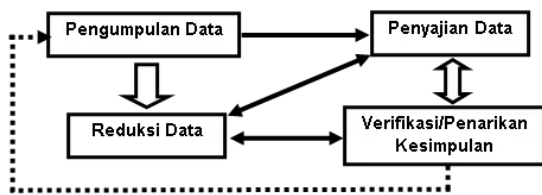
B. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode penelitian deskriptif. Menurut Nana.S, Sukmadinata mengemukakan, bahwa “Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar”. Artinya penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia (Elvirada et al., 2021; Supriadi, 2018). Metode penelitian deskriptif ini digunakan dengan tujuan utama yaitu menggambarkan secara sistematis, fakta dan karakteristik, objek atau subjek yang diteliti secara tepat (Fadli, 2021). Di samping itu, metode deskriptif

sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia.

Dalam penelitian ini, penulis mendeskripsikan apa adanya tentang “Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Institusi: Tinjauan Terkini dan Implikasi Praktis”. Maksud peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, karena sifat data yang dikumpulkannya bercorak kualitatif, bukan kuantitatif yang menggunakan alat-alat pengukur. Penelitian ini akan memberikan eksplanasi mengenai hubungan antara peristiwa dengan makna terutama menurut persepsi partisipan.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Dalam hal menganalisis data, penulis menganalisis data secara induktif. Analisis data secara induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan jamak yang terdapat dalam data. Penelitian dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan Sekolah Dasar di Kota Bandar Lampung terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Untuk analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, sajian data, penarikan simpulan dan verifikasi. Desain penelitian menggambarkan rencana yang akan diteliti berkaitan dengan topik penelitian, yakni:



Gambar 1. Alur Penelitian
 Sumber: (Sudaryana et al., 2022)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat dianalogikan sebagai proses peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seseorang. Dari sudut pandang ekonomi, ini dapat dikatakan sebagai akumulasi modal manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi (Sunarto, 2020). SDM memainkan peran penting dalam mendorong inovasi.

Inovasi penting dalam dua cara utama bagi organisasi, memainkan peran dalam perkembangan radikal dan perubahan berkelanjutan yang lebih kecil. Ketika organisasi berusaha untuk menjadi lebih inovatif, maka perilaku karyawan juga harus berubah (Etikariena & Muluk, 2014). Untuk inovasi berlangsung, perusahaan dapat memanfaatkan modal manusia untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru (Lestari, 2019; Nawawi, 2001; Pudjiarti, 2023).

Bidang inovasi dalam pengembangan SDM tidak mempunyai batasan. Terdapat tiga kategori bidang inovasi (Ambarwati et al., 2021;

Nurdyansyah & Fahyuni, 2016; Rusdiana, 2014). Dalam kategori pertama, manajemen sumber daya manusia untuk inovasi mencakup semua elemen terus-menerus mencari personil yang dibutuhkan, personil yang sesuai, dan menemukan posisi yang sesuai. Hal ini merupakan kegiatan yang menantang yang memerlukan perencanaan, pendidikan dan pelatihan yang matang dan teliti.

Ini termasuk tantangan untuk merekrut, mendidik dan melatih manajemen berkualitas tinggi dan personel kepemimpinan di tingkat strategis dan operasional. Pengetahuan dan keterampilan orang-orang ini sangat penting untuk memimpin dan mengelola organisasi besar dan kompleks yang menjangkau berbagai departemen. Kedua, inovasi di bidang teknologi sangat diperlukan untuk pengembangan SDM strategis dan pembangunan kemampuan, tetapi dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk menyediakan dana dan dukungan untuk itu inovasi teknologi dapat dimungkinkan. Tanpa adanya dukungan dana yang dibutuhkan inovasi hanya akan jalan ditempat. Jenis inovasi yang ketiga merupakan gabungan dari dua bidang pertama dan saling melengkapi diantara ketiganya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sebuah lembaga pendidikan harus diawali dengan pengembangan sumber dayanya, mengingat sumber daya manusia merupakan pengelola lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang

digunakan ilmu mana jemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Demikian juga dalam lembaga pendidikan dasar, maka manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

George Terry dalam (Junaidi et al., 2023) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan praktek kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menjalankan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan. Sedangkan Siagian mendefinisikan sumber daya manusia sebagaimana dikutip (Solehan, 2022) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil dalam mencapai tujuan apabila lembaga tersebut mampu menghadapi berbagai tantangan dan rintangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Keberhasilan lembaga tersebut ditentukan oleh kompetensi manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada, manajemen sumber daya manusia jika dibawa pada proses pembelajaran di lembaga pendidikan maka sangat diperlukan untuk tercapainya pembelajaran yang efektif. Guru sebagai sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan sehingga perlu untuk dibimbing,

diarahkan, sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peran guru sampai hari ini tidak akan mungkin dapat digantikan oleh mesin sekalipun karena tugas guru terkait dengan pembinaan moral dan mental (Bulkini & Nugraha, 2024). Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan mempunyai tugas yang tidak mudah, disamping tuntutan profesionalisme guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman termasuk perkembangan teknologi dan informasi (Budiana, 2022; Mubarok, 2021; Yusutria, 2017). Seorang guru bukan hanya sebagai pengajar di lembaga pendidikan, namun ia juga harus menanamkan kesadaran dalam dirinya sebagai orang yang digugu dan ditiru. Seorang guru tidak hanya mengajar ilmu pengetahuan, namun ia juga dituntut membimbing karakter peserta didik guna menyiapkan generasi masa depan yang lebih baik sebagai dengan berbagai tantangannya.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Dasar

Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan waktu yang panjang, secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusianya, ada kompensasi yang

diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan, karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya.

Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas, dengan demikian seseorang dikatakan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di lembaga pendidikan apabila dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya, tidak tergesa-gesa dalam setiap pengambilan keputusan, dalam bekerja memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya, dalam pelaksanaannya juga demikian, sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan.

Ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun. Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya. Demikian pula dalam lembaga pendidikan dasar, sumber daya

manusia yang berkualitas apabila dilihat dari peran seorang pendidik dalam membantu pembentukan karakter anak, memberikan dampak positif pada anak, pekerjaan yang stabil dan penuh tantangan, serta kontribusi pada masa depan masyarakat. Namun, untuk menjadi seorang guru sekolah dasar yang baik, ada beberapa standar yang harus dipenuhi seperti kemampuan mengajar, komunikasi, adaptasi, memiliki etika profesional, keterlibatan dalam pengembangan profesional, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan yang terpenting ialah pendidikan serta kualifikasi pendidikan dasar yang setara dengan mempunyai sertifikasi pendidik. Dengan hal tersebut, diharapkan melalui strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat menghasilkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang berkompeten guna menghasilkan layanan yang bermutu pada penyelenggaraan pendidikan.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi

Penting untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif guna memastikan bahwa institusi pendidikan dapat menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Strategi ini harus lebih dari sekadar memperhatikan kualifikasi akademis, melainkan juga memusatkan perhatian pada aspek-aspek kritis seperti dedikasi, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Identifikasi calon guru yang tidak hanya mumpuni secara akademis tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi secara positif dalam

lingkungan pendidikan adalah langkah awal dalam membentuk tim pendidik yang berkualitas.

Pentingnya melihat setiap perekrutan sebagai investasi jangka panjang untuk peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat diabaikan. Memastikan bahwa para pendidik yang bergabung dengan institusi memiliki visi sejalan dengan misi pendidikan, dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang, dapat menghadirkan dampak positif pada keberlanjutan dan perkembangan lembaga tersebut. Adopsi teknologi dalam proses rekrutmen menjadi langkah progresif dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi.

Metode seleksi berbasis algoritma dan asesmen berbasis kompetensi dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kemampuan dan karakteristik individu. Penggunaan teknologi ini dapat pula membantu dalam mengelola volume data yang besar, menyederhanakan proses pengambilan keputusan, dan mengurangi bias yang mungkin muncul dalam penilaian manusia. Dengan menggabungkan aspek manusia dan teknologi dalam strategi rekrutmen, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan di mana para pendidik merasa dihargai dan didukung, sementara lembaga itu sendiri menjadi magnet bagi tenaga pendidik yang berkualitas. Strategi rekrutmen yang matang akan berfungsi sebagai pondasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan, memastikan bahwa pengajaran yang berkualitas tinggi dapat menjadi norma di institusi tersebut.

Pengembangan Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan struktur yang matang dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja para guru. Diperlukan pendekatan yang holistik yang mencakup berbagai aspek penting dari profesi pengajaran. Ini termasuk pelatihan akademik untuk memperdalam pengetahuan subjek, pengembangan keterampilan pengajaran yang inovatif, dan peningkatan pemahaman mendalam terhadap perkembangan kurikulum pendidikan. Pelatihan akademik menjadi pondasi penting, memastikan bahwa para guru tetap terkini dengan pengetahuan terbaru dalam bidang studi mereka. Namun, pendekatan yang holistik juga harus mencakup aspek pedagogis, di mana para pendidik diberi kesempatan untuk memperluas keterampilan mereka dalam merancang pembelajaran yang efektif dan menarik. Peningkatan pemahaman terhadap perubahan dalam kurikulum pendidikan juga menjadi aspek krusial, memungkinkan para guru untuk merespons secara adaptif terhadap perkembangan pendidikan terbaru.

Selain itu, dukungan kontinu dan penilaian kinerja yang terintegrasi dalam program pengembangan sangat penting. Ini menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat menerima umpan balik konstruktif secara teratur, membantu mereka untuk mengidentifikasi kekuatan mereka dan area yang perlu ditingkatkan. Adanya pemantauan kinerja yang berkelanjutan juga memungkinkan para guru untuk mengukur kemajuan mereka

seiring waktu dan memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Inisiatif pengembangan profesional yang mendorong kolaborasi antar guru dan memberikan akses ke sumber daya pendidikan terkini dapat memberikan dorongan tambahan dalam peningkatan kompetensi. Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik, sementara akses ke sumber daya pendidikan terkini mendukung penerapan metode pengajaran yang inovatif. Inisiatif ini dapat menciptakan lingkungan di mana pembelajaran dan pertumbuhan berkelanjutan menjadi norma, menciptakan para guru yang tidak hanya kompeten tetapi juga berdaya saing di era pendidikan yang terus berkembang.

Kepemimpinan dan Manajemen Kinerja

Penekanan pada peran kepemimpinan yang kuat dan sistem manajemen kinerja yang jelas merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengajaran yang efisien dan efektif di institusi pendidikan. Kepemimpinan yang visioner tidak hanya memberikan arah strategis, tetapi juga memotivasi staf pendidik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang memahami dinamika dunia pendidikan dan mampu merancang inisiatif yang mendorong kolaborasi dan inovasi dapat menjadi pendorong utama perubahan positif dalam lembaga pendidikan (Megaharti, 2024; Mukhtar & Pinto, 2023).

Sementara itu, sistem manajemen

kinerja yang terstruktur memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk menilai kinerja guru secara adil dan objektif. Penetapan sasaran kinerja yang terukur menjadi landasan, memastikan bahwa setiap staf pendidik memiliki pemahaman yang jelas tentang ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai. Penggunaan umpan balik rutin dalam proses evaluasi kinerja membuka jalan untuk dialog terbuka antara pimpinan dan pendidik, menciptakan kesempatan untuk mengidentifikasi area pengembangan dan membangun rencana perbaikan yang terarah.

Integrasi teknologi dalam manajemen kinerja menawarkan kemungkinan pemantauan real-time, memungkinkan respons cepat terhadap perubahan dan peningkatan yang diperlukan. Sistem berbasis teknologi dapat memfasilitasi proses pelaporan kinerja, memudahkan analisis data, dan memberikan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang tepat waktu. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan yang berkembang (Abdurrahman et al., 2024; Syamsuar & Reflianto, 2019). Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi menjadi fondasi untuk menciptakan lembaga pendidikan yang dinamis dan berkinerja tinggi. Kombinasi ini menciptakan lingkungan di mana para pendidik merasa didukung dan diarahkan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian

tujuan pendidikan.

Integrasi Teknologi

Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya bersifat revolusioner tetapi juga mampu memberikan manfaat besar di sektor pendidikan. Dalam konteks rekrutmen, teknologi memungkinkan penerapan algoritma cerdas dan analisis data untuk menyaring calon dengan cepat dan objektif. Sistem otomatisasi dapat membantu mengidentifikasi kualifikasi yang sesuai dan keterampilan yang diperlukan, memberikan informasi yang lebih akurat dalam memilih calon guru yang paling cocok dengan kebutuhan sekolah. Hal ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen tetapi juga mengurangi risiko bias yang dapat muncul dalam pengambilan keputusan manusia (Sarjito, 2023; Zaky, 2021).

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, teknologi menyediakan platform untuk pelatihan dan pembelajaran berbasis online. Modul pelatihan interaktif, webinar, dan sumber daya digital lainnya dapat diakses secara fleksibel oleh para pendidik, memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai kebutuhan. Pemantauan real-time atas kemajuan pelatihan juga memberikan gambaran yang lebih akurat, memungkinkan penyesuaian cepat dan respons terhadap kebutuhan individual. Dalam manajemen kinerja, teknologi menyediakan alat untuk evaluasi yang objektif dan transparan. Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi

dapat memungkinkan penetapan sasaran yang terukur, pelacakan kinerja secara real-time, dan umpan balik secara berkala. Hal ini membantu menciptakan lingkungan di mana para pendidik dapat mengidentifikasi area pengembangan dan merencanakan strategi perbaikan secara lebih efektif. Inovasi teknologi, seperti kecerdasan buatan (AI) dan analisis big data, menjadi kekuatan pendorong untuk transformasi positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan. Dengan memanfaatkan potensi teknologi, institusi pendidikan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Keseluruhan, integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam membentuk pendidikan yang adaptif dan inovatif di era digital ini.

Kolaborasi Pihak Terkait

Keberhasilan strategi manajemen unggul di dunia pendidikan sangat bergantung pada kolaborasi yang erat antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Sinergi di antara mereka tidak hanya memperkuat, tetapi juga membentuk pondasi yang kokoh untuk keberlanjutan dan kesuksesan implementasi strategi tersebut. Kolaborasi aktif di antara berbagai pihak ini tidak hanya memperkaya perspektif tetapi juga menciptakan komitmen bersama terhadap tujuan pendidikan yang diinginkan. Staf pengajar, sebagai ujung tombak dalam proses

pembelajaran, memegang peran sentral dalam kesuksesan strategi manajemen unggul. Kolaborasi mereka dengan staf manajemen dapat menciptakan keselarasan antara visi kepemimpinan dan realitas di ruang kelas. Dengan terlibatnya staf pengajar dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi, mereka dapat memberikan wawasan langsung tentang efektivitas program dan mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan (Efendi & Sholeh, 2023; Fauzi et al., 2023).

Kolaborasi juga mencakup keterlibatan pihak berkepentingan eksternal, seperti orang tua, komunitas, dan lembaga pendidikan tinggi. Keterlibatan mereka tidak hanya memberikan dukungan sosial dan moral tetapi juga membantu menciptakan jembatan antara dunia pendidikan dan masyarakat luas. Pemahaman yang diperoleh dari berbagai sudut pandang ini memperkaya perencanaan strategi manajemen, membawa perspektif yang lebih luas dan memberikan solusi yang lebih holistik terhadap tantangan pendidikan.

Dalam kerangka kerja kolaboratif ini, tercipta pula ruang untuk pertukaran ide dan inovasi. Diskusi terbuka antara berbagai pemangku kepentingan dapat merangsang pemikiran kreatif dan menghasilkan solusi yang lebih baik. Komitmen bersama terhadap tujuan pendidikan mengakar lebih dalam melalui kolaborasi, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mencerminkan visi bersama dan mencapai hasil yang lebih berkelanjutan (Megaharti, 2024). Dengan

demikian, kolaborasi bukan hanya sekadar elemen pendukung, tetapi merupakan inti dari keberhasilan strategi manajemen unggul.

Dalam menghadapi dinamika kompleks dunia pendidikan, sinergi antara staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal menciptakan fondasi yang kokoh untuk pencapaian tujuan pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Strategi manajemen unggul dalam pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan bukan sekadar kerangka kerja, tetapi suatu pendekatan holistik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan menggabungkan rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, integrasi teknologi, dan kolaborasi pihak terkait, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal dan pertumbuhan berkelanjutan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. Menyimak temuan-temuan penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan untuk merinci langkah langkah yang konkrit dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia mereka. Implementasi strategi yang diusulkan tidak hanya merupakan langkah progresif menuju peningkatan kinerja pendidikan, tetapi juga merupakan kunci untuk mewujudkan perubahan positif secara menyeluruh.

Penting untuk memastikan bahwa seluruh lembaga pendidikan menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk penerapan strategi ini. Hal ini mencakup alokasi anggaran yang cukup, pelatihan bagi staf terkait, dan infrastruktur yang mendukung implementasi strategi. Dukungan ini bukan hanya sebatas finansial, tetapi juga melibatkan komitmen institusi untuk membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perkembangan staf. Langkah kunci selanjutnya adalah memastikan adanya kolaborasi aktif di antara pemangku kepentingan yang beragam, termasuk staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan eksternal. Kolaborasi ini memainkan peran sentral dalam menjamin keberlanjutan dan keberhasilan strategi manajemen yang diadopsi. Dengan menggandeng berbagai pihak, lembaga pendidikan dapat mengumpulkan perspektif yang beragam, memfasilitasi pertukaran ide, dan menciptakan pemahaman bersama terhadap tujuan dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Kolaborasi juga menciptakan lingkungan di mana komunikasi terbuka dan saling pengertian dapat berkembang. Ini membuka peluang untuk menangani tantangan bersama dan menciptakan solusi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya menjadi alat untuk memastikan keberlanjutan strategi manajemen, tetapi juga menjadi pilar dalam menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan responsif terhadap perubahan di dunia pendidikan.

D. KESIMPULAN

Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa dengan jelas telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. SDM yang diperlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berfikir dan berbuat. Artinya, SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat disumbangkan bagi peningkatan kualitas proses dan produk pendidikan. Untuk itu, sangat penting inovasi pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peningkatan kualitas kinerja lembaga pendidikan. Inovasi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penemuan, ide, maupun metode kegiatan mengajar, meneliti, mengembangkan, melatih, mengelola dan memberikan pelayanan kepada SDM di bidang pendidikan. Inovasi SDM perlu dilakukan karena memberikan pengaruh terhadap peran dan fungsi guru, tenaga kependidikan, pemimpin sekolah, dan siswa dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran. Pendekatan holistik memberikan pondasi yang kuat untuk peningkatan kinerja pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi membentuk suatu kesatuan strategis. Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan juga menjadi kunci untuk keberlanjutan dan keberhasilan strategi ini. Dengan memberikan perhatian khusus pada

aspek-aspek ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan para pendidik, memastikan bahwa calon guru yang tepat dipilih, dan memberikan dukungan kontinu melalui pelatihan dan penilaian kinerja yang terintegrasi. Dengan melakukan hal tersebut sehingga dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih efisien, merespon perubahan dengan cepat, dan menciptakan budaya organisasi yang dinamis. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di pendidikan bukan hanya tentang mencapai tujuan-tujuan pendidikan saat ini tetapi juga tentang menciptakan pondasi yang kokoh untuk perkembangan berkelanjutan di masa depan. Dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada melalui pendekatan ini, lembaga pendidikan dapat membuktikan diri sebagai pusat pembelajaran yang inovatif, adaptif, dan efektif dalam menghadapi dinamika kompleks dunia pendidikan modern. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dan terhadap lembaga pendidikan dasar serta pendidik dapat melakukan inovasi dengan merancang kerangka dalam menjalankan program yang sedang berlanjut atau akan dilaksanakan agar berdampak pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang berkaitan serta mengevaluasi dari kinerja setiap bulan sehingga mutu pendidikan tetap terpantau dengan optimal dan mampu bersaing seiring perubahan zaman.

E. DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, A., Idie, D., Songbes, A. M.

- H., Arrang, R., Wahyudi, M., & Manuhut, M. A. (2024). Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan: Perspektif dari Studi Kepustakaan. *Journal on Education*, 6(2), 11359–11368.
- Adawiyah, R. (2022). *Konsep Dasar Inovasi Pendidikan*.
- Agung, I. A. P. (2023). The Jurnal Meningkatkan Kualitas Peserta Didik dalam Implementasi Inovasi Pendidikan. *JSE Journal Sains and Education*, 1(02), 48–55.
- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyiadanti, H., & Susanti, S. (2021). Studi literatur: Peran inovasi pendidikan pada pembelajaran berbasis teknologi digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173–184.
- Ananto, P. (2021). *Rekonstruksi Pemikiran Pendidikan Kewarganegaraan untuk Mengembangkan Soft Skills dan Karakter Sumber Daya Manusia Industri Kreatif*. Polimedia Publishing.
- Anggriani, N. M. (2022). *Peranan Guru Dalam Inovasi Pendidikan Terhadap Perkembangan Teknologi Informasi Abad 21*.
- Apriliansyah, A., & Khoiri, Q. (2023). Inovasi Dan Perubahan Dalam Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(2), 4805–4815.
- AR, A. Z. (2016). Kode Etik Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik; Reaktualisasi Dan Pengembangan Kode Etik Guru Di Madrasah Aliyah Darul Amin Pamekasan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 4(2), 271–292.
- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready

- professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220–232.
- Bambang Sudaryana, D. E. A., Ak, M., Agusiady, H. R. R., & SE, M. M. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Budiana, I. (2022). Menjadi guru profesional di era digital. *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research*, 2(2), 144–161.
- Bulkini, J., & Nugraha, M. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi dalam Pendidikan Islam*.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Effendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Elvirada, R., Panduwinata, M., & Lubis, M. (2021). Menjadi Guru yang Kreatif dan Inovatif Di Masa Depan. *Prosiding Seminar Nasional PBSI-IV Tahun 2021 Tema: Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia Berbasis Digital Guna Mendukung Implementasi Merdeka Belajar*, 287–292.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18(2), 77–88.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Fauzi, M. A. N., Apip, M., & Warta, W. (2023). Edukasi Manfaat Tindak Lanjut Kolaboratif Hasil Supervisi Pendidikan Sebagai Strategi Pencapaian Standar Nasional Pendidikan. *Al Mu'azarah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 45–58.
- Gunawan, I. G. D., Paramarta, I. M., Mertayasa, I. K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). Peningkatan Mutu Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Menyongsong Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 15–30.
- Hidayat, A. (2021). Peran Seorang Guru Terhadap Inovasi Pendidikan Di Era Modern. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2), 1–6.
- Hidayaturrahman, M. (2022). Inovasi Terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis Multikultural Dalam Al Qur'an Dan Hadist. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 3(1), 7–17.
- Jakaria, Y., Purwadi, A., Yufriawati, Y., Martini, A. I. D., Murdiyaningrum, Y., & Suprastowo, P. (2018). *Peningkatan derajat manusia melalui pendidikan*. Badan Penelitian dan Pengembangan, Kemendikbud.
- Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On*

- Education*, 5(3), 10040–10052.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Megaharti, M. (2024). Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *ARZUSIN*, 4(1), 83–98.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Mubarokah, L., Azizah, U. N., Riyanti, A., Nugroho, B. N., & Sandy, T. A. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1349–1358.
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdyansyah, N., & Fahyuni, E. F. (2016). *Inovasi model pembelajaran sesuai kurikulum 2013*. Nizamia Learning Center.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226–5236.
- Pudjiarti, E. S. (2023). Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini. *BADAN PENERBIT STIEPARI PRESS*, 1–87.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Raihanah, S. (2022a). *Pentingnya Inovasi Siswa Dan Guru Di Era Masa Kini*.
- Raihanah, S. (2022b). *Pentingnya Inovasi Siswa Dan Guru Di Era Masa Kini*.
- Rusdiana, A. (2014). *Konsep inovasi pendidikan*. Pustaka Setia.
- Santika, I. G. N., Suarni, N. K., & Lasmawan, I. W. (2022). Analisis perubahan kurikulum ditinjau dari kurikulum sebagai suatu ide. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 694–700.
- Saputera, Y. (2022). Tujuan, Masalah, dan Sasaran Inovasi Pendidikan. *Tugas Mata Kuliah Mahasiswa*, 249–256.
- Saputra, W. N. A., Jairi, J., & Rohaetin, S. (2019). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Tewang Sangalang Garing Kabupaten Katingan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(2), 270–277.
- Sarjito, A. (2023). Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 211–240.
- Solehan, S. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613.
- Suja'i, A. (2021). Inovasi Pendidikan Full Day School. *Jurnal Al-Fikrah*, 1(1), 75–94.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F.,

- Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., & Kusumawati, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip Dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriadi, D. (2018). Implementasi manajemen inovasi dan kreatifitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 125–132.
- Syafaruddin, S., Asrul, A., Mesiono, M., Wijaya, C., & Usiono, U. (2016). *Inovasi pendidikan: suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan*.
- Syamsuar, S., & Reflianto, R. (2019). Pendidikan dan tantangan pembelajaran berbasis teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. *E-Tech: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 6(2).
- Tarumingkeng, R. C. (2005). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tewu, M. L. (2019). *How To Develop Corporate In Indonesia, Especially In Region*. Uki Press.
- Vallerina, T. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Swot Pada Umkm Di Desa Lemahsubur. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 832–839.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229–234.
- Yusutria, M. A. (2017). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Curricula: Journal of Teaching and Learning*, 2(1).
- Zaky, M. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123.