

## PENTINGNYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Dince Putri Juita<sup>1</sup>, Priya<sup>2</sup>, Mayang Azwardi<sup>3</sup>, Abhanda Amra<sup>4</sup>

<sup>1</sup>SMA Negeri 2 Lubuk Sikaping, Jl. Bypass Lubuk Sikaping, Pasaman, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>2, 3, 4</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [dince8966@gmail.com](mailto:dince8966@gmail.com)

---

### Article History

Received: 06-06-2024

Revision: 13-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 16-06-2024

**Abstract.** Education is the main foundation in building quality human resources. In the current era of global competition, the quality of education is the key to producing the next generation who are competent and competitive. This article aims to find out the importance of human resource development in educational institutions. This study uses a qualitative approach, where data collection uses library research. The main source of data for this research is the research articles published through the Journal and indexed by Google Scholar. Data analysis was carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The findings of this study are that the development of educational human resources is the key to ensuring the quality and success of the education system. The development of educational human resources can be carried out through various programs, such as training, workshops, seminars, further studies, mentoring, and certification programs. The government, educational institutions, and professional organizations have an important role in designing and implementing effective and sustainable human resource development programs.

**Keywords:** Development, Human Resources, Educational Institutions

**Abstrak.** Pendidikan merupakan pondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam era persaingan global saat ini, kualitas pendidikan menjadi kunci untuk menghasilkan generasi penerus yang kompeten dan berdaya saing. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui Pentingnya pengembangan SDM pada lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Sumber utama data penelitian ini adalah artikel hasil penelitian yang dipublikasikan melalui Jurnal dan terindeks *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian ini yaitu pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas dan keberhasilan sistem pendidikan. Pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, mentoring, dan program sertifikasi. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi profesi memiliki peran penting dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

---

**How to Cite:** Juita, D. P., Priya., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3068-3077. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun peradaban suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan mampu bersaing di era globalisasi. Namun, keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang mumpuni atau fasilitas yang memadai, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya (Sholihah, 2018). Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan mencakup guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah, pengawas, dan administrator pendidikan. Mereka adalah aset berharga yang memainkan peran sentral dalam proses pembelajaran dan pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas dan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan (Haq & Maunah, 2023).

Di era persaingan global saat ini, tuntutan akan kualitas pendidikan semakin tinggi. Peserta didik tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga harus memiliki keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, SDM pendidikan harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman (Thoha, 2017). Pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, mentoring, dan program sertifikasi. Hal ini bertujuan untuk membekali SDM pendidikan dengan pengetahuan dan keterampilan terkini, serta mengembangkan profesionalisme dan etika kerja yang baik (Murtafiah, 2021).

Artikel ini akan membahas secara mendalam pentingnya pengembangan SDM dalam dunia pendidikan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk memastikan keberhasilan program pengembangan SDM. Pembahasan akan mencakup perspektif dari berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi profesi, dan masyarakat. Dengan adanya pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat terus meningkat. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara keseluruhan, sehingga dapat menjawab tantangan global dan membangun bangsa yang lebih maju dan berdaya saing (Kulla et al., 2018)s

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pengumpulan data peneliti menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan membaca laporan, catatan, buku, notulen tentang

permasalahan yang ada. Dapat disimpulkan penelitian dengan menggunakan metodologi kualitatif dengan strategi pengumpulan data melalui penelitian kualitatif yaitu dengan mengumpulkan informasi, dari berbagai sumber kepustakaan, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian baik dari buku, artikel, penelitian terdahulu, catatan terkait. Sumber utama data penelitian ini adalah artikel hasil penelitian yang dipublikasikan melalui Jurnal dan terindeks *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Anwar & Alfina, 2019). Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia mengacu pada individu atau orang-orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan aset penting yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Pattasang & Imron Rosadi, 2021).

Pengembangan SDM adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri agar lebih berkualitas dan profesional dalam bekerja. Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Istilah human resource development atau pengembangan sumber daya manusia telah banyak digunakan dalam berbagai konteks. Untuk menghindari kebingungan dan memperjelas pengertiannya, di bawah ini adalah teori- teori tentang pengembangan sumber daya manusia (Murtafiah, 2021).

Menurut Hasibuan (2014) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan (2014), Sedangkan menurut pendapat oleh Chalofsky (dalam Wilson, 2001) pengembangan sumber daya manusia dimaknai sebagai kajian dan praktek meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok, dan organisasi melalui pengembangan dan aplikasi intervensi berbasis pembelajaran dengan tujuan mengoptimalkan

pertumbuhan dan efektivitas manusia/karyawan dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mencakup aktivitas dan proses yang dimaksud memberi dampak terhadap pembelajaran individu maupun organisasi (Pranawukir, 2021).

Menurut Noe et al., (2016) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Secara teoritis dapat dipahami bahwa Pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Melalui proses ini, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka, di antaranya (1) Kemampuan; Meliputi peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Misalnya, melalui pelatihan dalam manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya, (2) Pengetahuan; Memperkaya pengetahuan karyawan dalam bidang yang relevan dengan pekerjaannya. Hal ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan perusahaan, perkembangan terkini dalam industri, atau perkembangan teknologi terbaru, (3) Keterampilan; Pengembangan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Contohnya, karyawan di departemen pemasaran dapat menghadiri pelatihan dalam pemasaran digital untuk meningkatkan keterampilan pemasaran online mereka, dan (4) Sikap; Memperbaiki sikap dan etika kerja karyawan agar lebih sesuai dengan budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Sikap positif dan karyawan yang bersemangat dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Noe, 2016)

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Lubis & Haidir, 2019) pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi." Definisi ini menekankan pada upaya untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan pendekatan proaktif untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi organisasi (Lubis & Haidir (2019)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep krusial dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan pesat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta persaingan global yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi kunci

utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau institusi ((Riono, 2021). Hal ini mendorong organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan kualitas dan keterampilan tenaga kerja mereka agar dapat menghadapi tantangan masa depan dengan lebih siap dan adaptif (Sandi & Syukri, 2019). Pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021). Dalam era yang didominasi oleh inovasi dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi harus berfokus pada pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, SDM dapat ditingkatkan sehingga karyawan mampu menghadapi perubahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Purnaya, 2016)

Pengembangan SDM meliputi (1) Upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (2) proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, (3) kegiatan yang didesain untuk memberikan pembelajaran bagi para karyawan dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai tuntutan pekerjaan, (4) suatu investasi organisasi/perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas, dan (5) upaya mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, kursus, mentoring, dan sebagainya (Sholihah, 2018).

Jadi dapat disimpulkan, pengembangan SDM adalah proses sistematis dan terencana untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja para karyawan/SDM sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

### **Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Manfaat pengembangan SDM menurut Castetter dalam (Danim, 2002), yaitu (1) peningkatan performansi personel sesuai dengan posisi saat ini, (2) pengembangan keterampilan personel untuk mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, (3) Memotivasi pertumbuhan diri personel bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual, (4) timbulnya dorongan pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerja, (5) peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam rangka pertumbuhan, (7) meningkatkan kepuasan kerja, (8) meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang dan

(9) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru pada masa depan. Manfaat pengembangan bagi kepentingan organisasi atau lembaga sangat dirasakan keberadaannya. Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sangat bermanfaat bagi keperluan organisasi dan pribadi (Kurniawati, 2015)

Pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditangguk dari program pengembangan (Simamora, 2006) yaitu (1) meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, (2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, (3) membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, (4) memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia, (5) mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, dan (6) membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar (Tsauri, 2013).

### **Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Globalisasi dan Implementasi Merdeka Belajar Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi kemajuan suatu bangsa. Di era globalisasi dan implementasi Merdeka Belajar, terdapat beberapa tantangan utama yang perlu dihadapi dalam upaya pengembangan SDM, yaitu:

- Perubahan teknologi yang cepat; perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Hal ini menuntut SDM untuk terus belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru agar tetap relevan dan kompetitif.
- Kebutuhan Keterampilan Baru; Perubahan teknologi juga memunculkan kebutuhan akan keterampilan baru yang tidak diajarkan dalam sistem pendidikan tradisional. Hal ini menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menyesuaikan kurikulum dan programnya dengan kebutuhan pasar kerja.
- Persaingan global yang semakin ketat; globalisasi membuka peluang bagi perusahaan multinasional untuk beroperasi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Hal ini meningkatkan persaingan dalam pasar tenaga kerja dan menuntut SDM Indonesia untuk

memiliki kompetensi yang lebih tinggi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain (Effendi, 2021).

- Kurangnya kesesuaian antara keterampilan dan kebutuhan industri; terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki SDM dengan kebutuhan industri. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem pendidikan yang tidak relevan dengan kebutuhan industri, kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM, dan minimnya informasi tentang kebutuhan industri.
- Tantangan dalam implementasi merdeka belajar; merdeka Belajar merupakan sebuah kebijakan baru yang bertujuan untuk memberikan otonomi lebih kepada sekolah dan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Implementasi kebijakan ini masih menghadapi beberapa tantangan, seperti kurangnya pemahaman tentang konsep Merdeka Belajar, keterbatasan sumber daya, dan budaya belajar yang masih tradisional (Hadiapurwa et al., 2021).

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan upaya-upaya berikut:

- Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan; memperbarui kurikulum dan program pendidikan agar lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja, menyediakan pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan, dan meningkatkan kualitas guru dan dosen.
- Memperkuat kerjasama antara industri dan dunia pendidikan; membangun kerjasama antara industri dan dunia pendidikan untuk memastikan bahwa kurikulum dan program pendidikan sesuai dengan kebutuhan industri, menyediakan kesempatan bagi mahasiswa dan siswa untuk magang dan praktik kerja di industri, dan mendorong industri untuk terlibat dalam pengembangan SDM (Pranawukir, 2021).
- Meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM; meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pengembangan SDM, mendorong individu untuk terus belajar dan mengembangkan diri, dan memberikan motivasi kepada individu untuk meningkatkan kompetensinya
- Memanfaatkan teknologi untuk pengembangan SDM; memanfaatkan teknologi untuk memberikan akses pendidikan dan pelatihan yang lebih luas, mengembangkan platform pembelajaran online yang berkualitas, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengembangan SDM
- Mendukung implementasi merdeka belajar; memberikan pelatihan dan pendampingan kepada sekolah dan guru dalam memahami dan menerapkan konsep Merdeka Belajar, menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk implementasi kebijakan ini, dan membangun budaya belajar yang lebih mandiri dan kreatif di sekolah.

- Pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang penting untuk kemajuan suatu bangsa. Dengan mengatasi berbagai tantangan yang ada dan melakukan upaya-upaya yang tepat, diharapkan Indonesia dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi dan implementasi Merdeka Belajar (Murtafiah, 2021).

Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, diperlukan berbagai strategi sehingga dapat optimal dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu (1) meningkatkan alokasi dana untuk pendidikan; pemerintah perlu meningkatkan alokasi dana untuk pendidikan, khususnya untuk program pengembangan SDM. Dana tersebut dapat digunakan untuk membiayai pelatihan, workshop, seminar, dan program pengembangan SDM lainnya, (2) meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui kenaikan gaji dan tunjangan, serta pemberian penghargaan atas prestasi mereka dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mengikuti program pengembangan SDM, (3) memperluas akses informasi dan teknologi; pemerintah dan sekolah perlu memperluas akses informasi dan teknologi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan infrastruktur TIK yang memadai, serta menyelenggarakan pelatihan TIK bagi mereka (Effendi, 2021), (4) melakukan pemetaan kebutuhan dunia kerja; pemerintah dan sekolah perlu melakukan pemetaan kebutuhan dunia kerja agar dapat menyesuaikan kurikulum dan program pengembangan SDM dengan kebutuhan tersebut, (5) membangun kerjasama dengan dunia industri; membangun kerjasama dengan dunia industri dapat membantu sekolah dalam mendapatkan informasi tentang kebutuhan dunia kerja dan dalam menyediakan program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, (6) memberikan pelatihan kewirausahaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; memberikan pelatihan kewirausahaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat membantu mereka dalam mengembangkan jiwa wirausaha dan dalam menciptakan peluang kerja baru bagi lulusan sekolah, dan (7) membangun budaya belajar yang berkelanjutan; membangun budaya belajar yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat mendorong mereka untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka (Ritonga & Nasri, 2021).

## KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. SDM yang berkualitas dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan motivasi yang tinggi untuk

mengajar, membimbing, dan mendidik peserta didik. Namun, dalam proses pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan dana, kurangnya motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kurangnya akses informasi dan teknologi, ketidakcocokan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan beberapa strategi, antara lain meningkatkan alokasi dana untuk pendidikan, meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memperluas akses informasi dan teknologi, melakukan pemetaan kebutuhan dunia kerja, membangun kerjasama dengan dunia industri, memberikan pelatihan kewirausahaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan membangun budaya belajar yang berkelanjutan. Mengembangkan SDM dalam pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari semua pihak. Dengan menerapkan berbagai strategi yang tepat, diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam dunia pendidikan

## REFERENSI

- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>
- Danim. 2002. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Effendi, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Hadiapurwa, A., Riani, P., Yulianti, M. F., & Yuningsih, E. K. (2021). Implementasi Merdeka Belajar untuk Membekali Kompetensi Generasi Muda dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 4(1), 115–129. <https://doi.org/10.23971/mdr.v4i1.3140>
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Hasibuan (2014:69). (n.d.). *No Title*.
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua*. 3(1), 1–11.
- Kurniawati, S. (2015). Kusumawati. 2014. ... *Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan (Studi ....*
- Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019). *Human Resource Management, Selemba empat*, Jakarta Murtafiah, N. H. (2021). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)*.
- Noe, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Gaining A Competitive Advantage*. Selemba Empat, Jakarta .

- Pattasang, P., & Imron Rosadi, K. (2021). Faktor-Faktor Mempengaruhi Mekanisme Berpikir Kesistemik Dalam Pendidikan Islam: Perencanaan, Pengembangan Dan Kontrol (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 11–23. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.670>
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247–259. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v4i2.1635>
- Purnaya, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.ISBN:978-623-09-2478-1
- Riono. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhadi Setiabudi Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). *Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1).
- Sandi, Q., & Syukri, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. 2(2).
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 169–182. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).