

## MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PENDIDIKAN

Redhatul Hayati<sup>1</sup>, Yonia Mestika<sup>2</sup>, Rita Emelia<sup>3</sup>, Abhanda Amra<sup>4</sup>

<sup>1</sup>SMA Negeri 1 Padang Gelugur, Jl. Lintas Padang Medan, Pasaman, Sumater Barat, Indonesia

<sup>2</sup>SMP Negeri 3 Lubuk Sikaping, Jl. Kp Baru, Nagari Tanjung Beringin, Sumater Barat, Indonesia

<sup>3</sup>MAN 1 Tanah Datar, Jl. Sawah Parit Sungayang, Tanah Datar, Sumater Barat, Indonesia

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

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

---

### Article History

Received: 30-04-2024

Revision: 05-05-2024

Accepted: 07-05-2024

Published: 08-05-2024

**Abstract.** This study aims to explore and analyze competency development strategies for educational Human Resources (HR) to improve the quality of education in Indonesia. This research uses a qualitative approach through literature study. Data collection is carried out through various literature, namely scientific articles on Google Scholar and reference books. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the development of educational human resources can be done through on-the-job and off-the-job training strategies and focus on four main teacher competencies: pedagogic, personality, social, and professional competencies. The implications of this research are the need for regular evaluation of Pre-service Teacher Professional Education programs, the implementation of integrated training strategies, adaptation to the VUCA era, and a focus on teacher competency development. This recommendation is expected to make a positive contribution in efforts to improve the quality of education in Indonesia.

**Keywords:** Adaptation, Evaluation, Competency, Training Strategies

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai literatur yaitu artikel ilmiah di Google Scholar dan buku referensi. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan melalui strategi pelatihan di tempat kerja (on the job training) dan di luar tempat kerja (off the job training) serta fokus pada empat kompetensi utama guru: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya evaluasi rutin terhadap program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan, penerapan strategi pelatihan yang terintegrasi, adaptasi dengan era VUCA, dan fokus pada pengembangan kompetensi guru. Rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

**Kata Kunci:** Adaptasi, Evaluasi, Kompetensi, Strategi Pelatihan

---

**How to Cite:** Hayati, R., Mestika, Y., Emelia, R., & Amra, A. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 1955-1963. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.996>

---

## **PENDAHULUAN**

Konteks era globalisasi yang dipenuhi dengan kemajuan teknologi informasi, peningkatan kualitas pendidikan menjadi esensial untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dan berkualitas. Alek (2023) menekankan bahwa pendidikan berkualitas tidak hanya berfokus pada aspek akademis semata, melainkan juga melibatkan pengembangan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh Hartanto (2023), yang menyatakan bahwa SDM memiliki peran sentral dalam lembaga pendidikan untuk memberikan layanan pendidikan yang unggul. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM pendidikan menjadi krusial dalam memenuhi tujuan pendidikan yang komprehensif. Yusutria (2017) menggarisbawahi bahwa perkembangan teknologi informasi tidak hanya membawa kemajuan, tetapi juga tantangan dan ancaman bagi masyarakat yang belum siap menghadapi perubahan tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya adopsi teknologi informasi yang bijaksana dalam bidang pendidikan. Werdiningsih (2021) menambahkan bahwa lembaga pendidikan memiliki peran yang vital dalam memberikan wadah bagi peserta didik untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

Namun, permasalahan muncul terutama terkait dengan kemampuan SDM dalam mengaplikasikan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan Hadiyastama et al. (2020), keberhasilan teknologi dalam pendidikan tidak hanya bergantung pada perangkat keras, tetapi juga pada kemampuan pengguna dalam mengintegrasikan teknologi tersebut dalam pembelajaran. Tambak dan Lubis (2022) menambahkan bahwa teknologi pendidikan haruslah mencakup berbagai strategi dan pendekatan yang mampu mendorong pembelajaran yang aktif, kognitif, dan kreatif.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi SDM pendidikan, terdapat beberapa rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan. Pertama, lembaga pendidikan perlu fokus pada pengembangan kompetensi guru dalam mengaplikasikan teknologi informasi dalam pembelajaran. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terintegrasi dan berkelanjutan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Kedua, penting untuk memperkuat kolaborasi antara lembaga pendidikan, industri, dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif untuk menghadapi tantangan dan peluang di era digital. Ketiga, evaluasi dan peningkatan terus-menerus terhadap kurikulum dan metode pengajaran juga menjadi kunci dalam memastikan relevansi pendidikan dengan tuntutan zaman.

Pentingnya fokus pada pengembangan kompetensi SDM pendidikan menjadi semakin nyata di tengah berbagai dinamika dan perubahan dalam dunia pendidikan. Dengan memahami bagaimana pengembangan kompetensi SDM dapat secara efektif meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, maka dapat ditemukan strategi dan metode yang lebih efisien untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh para pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan. Dari sini, muncul kebutuhan untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi SDM, termasuk kebijakan pendidikan, strategi pengajaran, dan dukungan yang diberikan kepada para tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi-strategi yang efektif dalam pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan, dengan tujuan utama untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Fokus penelitian ini sangat terpusat pada mengidentifikasi metode-metode yang dapat diimplementasikan secara efektif guna meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM di bidang pendidikan. Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini mencakup analisis mendalam terhadap berbagai strategi yang telah terbukti berhasil dalam mengembangkan kompetensi SDM pendidikan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemangku kepentingan pendidikan, baik itu lembaga pendidikan, pemerintah, maupun pihak terkait lainnya, untuk memperbaiki dan meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka. Metode ini digunakan untuk mencapai tujuan penelitian yang difokuskan pada pengembangan kompetensi SDM pendidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan menganalisis berbagai literatur ilmiah yang bersumber dari Google Scholar dan buku referensi yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dijelaskan oleh Putri et al. (2020). Langkah-langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas strategi pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja dalam konteks pengembangan SDM pendidikan, sebagaimana yang ditekankan oleh Hartanto (2021).

Penelitian ini juga memperhatikan peran penting pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (Suryadi, 2023). Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan tahapan-tahapan penting yang digunakan dalam proses analisis data dalam penelitian ini, sesuai dengan metode

yang diuraikan oleh Putri et al. (2020). Fokus dari analisis ini adalah untuk menilai efektivitas berbagai strategi pelatihan, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, dalam konteks pengembangan SDM pendidikan, yang selaras dengan pandangan yang disampaikan oleh Hartanto (2021). Pentingnya manajemen SDM di lembaga pendidikan sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sesuai dengan perspektif Suryadi (2023). Pandangan Muchlip (2023) juga menegaskan bahwa pengembangan SDM menjadi sebuah keharusan dalam merencanakan tanggung jawab di masa mendatang dan sejalan dengan upaya-upaya meningkatkan efisiensi serta efektivitas lembaga tersebut

## **HASIL DAN DISKUSI**

Pendidikan dianggap sebagai pijakan utama dalam mempersiapkan generasi berikutnya agar memiliki keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi dinamika perubahan dunia (Alek, 2021). Meskipun begitu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan sering kali dilakukan secara standar tanpa mempertimbangkan potensi lokal yang ada (Syarif & Jakfar, 2019). Oleh karena itu, evaluasi mendalam dan pengembangan strategi yang tepat dalam pengembangan kompetensi SDM pendidikan menjadi esensial. Salah satu tantangan krusial dalam pengembangan kompetensi SDM pendidikan adalah penerapan program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan. Arifa dan Prayitno (2019) menunjukkan bahwa program ini masih dihadapkan pada berbagai hambatan, mulai dari kualitas lembaga pendidikan hingga kualifikasi peserta didik dan penyerapan lulusan. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas di sektor-sektor tersebut menjadi fokus utama untuk meningkatkan efektivitas program tersebut.

Pentingnya evaluasi dan peningkatan strategi dalam pengembangan kompetensi SDM pendidikan tercermin dalam tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan. Arifa dan Prayitno (2019) menyoroti beberapa kendala krusial seperti kualitas lembaga pendidikan yang masih terkendala, kualifikasi peserta didik yang belum optimal, serta tantangan dalam penyerapan lulusan program. Oleh karena itu, perbaikan yang signifikan diperlukan untuk mengoptimalkan program ini agar sesuai dengan tujuan dan harapan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Evaluasi mendalam dan peningkatan strategi dalam pengembangan kompetensi SDM pendidikan memperlihatkan kompleksitas dan urgensi dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada. Implementasi program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan merupakan contoh konkret bagaimana kebutuhan akan perbaikan dan pengembangan strategi yang lebih baik semakin mendesak. Arifa dan Prayitno (2019) menyoroti kendala-kendala yang mencakup kualitas lembaga pendidikan,

kualifikasi peserta didik, dan penyerapan lulusan sebagai titik utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas program dan kesinambungan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Guru yang profesional diharapkan memiliki sejumlah kompetensi kunci, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Risdiyana & Herlambang, 2021). Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan mengajar secara teknis (pedagogik), tetapi juga melibatkan aspek kepribadian yang mendukung interaksi yang positif dengan siswa, kemampuan sosial untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, baik di tempat kerja (*on the job training*) maupun di luar tempat kerja (*off the job training*) (Hartanto, 2021). Langkah ini penting mengingat bahwa peran guru memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang memiliki kompetensi yang kuat memiliki dampak yang besar terhadap prestasi belajar siswa (Mukhtar & Md, 2023). Kualitas pengajaran yang didasarkan pada kompetensi yang solid dapat memengaruhi kemampuan siswa untuk belajar, memahami, dan mengingat informasi dengan lebih baik. Namun, evaluasi atas kompetensi guru dan efektivitas program pelatihan yang diterapkan juga menjadi penting. Studi oleh Damanik et al. (2020) menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan telah diimplementasikan, masih ada kebutuhan untuk memperbaiki respons peserta terhadap program tersebut. Ini menandakan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya terbatas pada guru, tetapi juga pada keseluruhan ekosistem pelatihan dan pembelajaran.

Perlu dipahami bahwa guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki karakteristik kepribadian yang mendukung interaksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja. Mereka juga perlu memiliki kemampuan sosial yang memungkinkan kolaborasi yang efektif dengan kolega dan staf sekolah lainnya. Selain itu, profesionalisme dalam menjalankan tugas sehari-hari juga menjadi kunci dalam memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan efektif. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi guru harus mencakup aspek-aspek ini secara menyeluruh. Evaluasi berkala atas kompetensi guru dan efektivitas program pelatihan juga merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Proses evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi area-area di mana guru perlu pengembangan lebih lanjut, serta mengevaluasi sejauh mana program pelatihan yang ada telah berhasil dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, pengembangan kompetensi guru tidak hanya menjadi tanggung

jawab individu guru, tetapi juga melibatkan pemantauan dan evaluasi sistematis dari pihak yang terkait dalam pendidikan.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin menonjol di era globalisasi dan dinamika perubahan yang terus berlangsung. Dalam konteks ini, Ningrum (2021) menekankan bahwa pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat secara efektif. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga mengintegrasikan pengembangan karakter, keterampilan, dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan zaman. Pendapat ini selaras dengan pandangan Bahri (2020) yang menyoroti pentingnya strategi kepemimpinan yang efektif, diversifikasi produk, dan strategi biaya yang terjangkau dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, yang tidak hanya berfokus pada aspek pengembangan individu tetapi juga pada strategi organisasi yang luas. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan tidak hanya mencakup proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga mempertimbangkan strategi manajemen yang tepat untuk mendukung visi dan misi lembaga.

Dalam ranah pengelolaan sumber daya manusia, Norton (2024) menyoroti signifikansi ritual dalam membangun tim yang kokoh serta menciptakan makna yang dalam dalam lingkup pekerjaan. Ia menegaskan bahwa ritual-ritual ini menjadi pondasi penting dalam mengukuhkan hubungan antaranggota tim, meningkatkan kohesi, dan mendorong semangat kerja yang tinggi. Sementara itu, dalam aspek keberagaman dan inklusi (DEI), transparansi dalam data dapat memperbaiki reputasi perusahaan, meskipun adopsi DEI masih menunjukkan kemajuan yang terbatas dalam mencapai keragaman yang diharapkan (Buell et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang pembinaan tim yang efektif tetapi juga tentang menghadapi tantangan kontemporer dalam mempromosikan kesetaraan dan inklusivitas di tempat kerja.

Di bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia juga harus beradaptasi dengan kondisi era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang gejolak dan berubah-ubah. Bahri (2020) menyoroti pentingnya menerapkan strategi kepemimpinan yang adaptif, diferensiasi produk pendidikan untuk memenuhi kebutuhan yang beragam, dan strategi biaya yang efisien untuk menjawab tantangan ekonomi yang kompleks. Era VUCA menuntut fleksibilitas, kecepatan beradaptasi, dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mencakup aspek kepemimpinan,

diversifikasi produk, dan pengelolaan biaya menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan di tengah lingkungan yang berubah dengan cepat

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disarikan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan memiliki dampak yang penting terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan utama menyoroti kebutuhan akan evaluasi yang berkelanjutan terhadap efektivitas program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan, strategi pelatihan yang berhasil diaplikasikan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, serta peran utama kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini menekankan betapa vitalnya peran guru yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang tepat dalam menyokong pencapaian pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya pengadaptasian strategi pengembangan kompetensi SDM pendidikan dengan dinamika global seperti yang dihadapi dalam era VUCA. Adapun VUCA merupakan singkatan dari Volatility (Volatilitas), Uncertainty (Ketidakpastian), Complexity (Kompleksitas), dan Ambiguity (Ambiguitas), yang menunjukkan kondisi dunia yang terus berubah dengan cepat dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, strategi yang adaptif dan responsif menjadi relevan dalam mengelola SDM pendidikan, sehingga lembaga pendidikan dapat tetap berkembang dan memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Dengan menganalisis temuan-temuan tersebut secara holistik dan mendalam, pengembangan kompetensi SDM pendidikan dapat dijadikan sebagai fondasi yang kokoh dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Diperlukan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan, termasuk evaluasi yang cermat terhadap program-program yang ada, penerapan strategi pelatihan yang efektif, serta pemantauan terhadap perkembangan guru dan tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan yang kompleks di dunia pendidikan yang terus berubah.

## **REKOMENDASI**

- Evaluasi rutin program pendidikan profesi guru prajabatan: pemerintah dan lembaga terkait disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan. Evaluasi ini meliputi kualitas lembaga pendidikan, kualifikasi calon peserta didik, dan penyerapan lulusan untuk memastikan program ini efektif dalam menghasilkan guru-guru berkualitas.

- Penerapan strategi pelatihan *on the job dan off the job*: Sekolah dan institusi pendidikan perlu menerapkan strategi pelatihan yang terintegrasi, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Pelatihan *On the Job* dapat dilakukan melalui praktik langsung dalam proses pembelajaran, sementara pelatihan *Off the Job* dapat memanfaatkan workshop, seminar, dan pelatihan formal lainnya.
- Fokus pada empat kompetensi guru: guru-guru perlu didorong untuk mengembangkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan kompetensi ini dapat dilakukan melalui program pengembangan profesional yang menyeluruh dan berkelanjutan.
- Adaptasi dengan Era VUCA: Pemangku kepentingan pendidikan perlu mengadaptasi strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan kondisi era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Hal ini meliputi strategi kepemimpinan yang adaptif, diferensiasi produk pendidikan, dan strategi biaya rendah yang terukur

## REFERENSI

- Alek. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arifa, F. N., & Prayitno, U. S. (2019). Peningkatan kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi guru Prajabatan dalam Pemenuhan kebutuhan guru Profesional di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 10(1), 29-56. doi:10.22212/aspirasi.v7i1.1084
- Bahri, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1-15.
- Buell, R., Balakrishnan, M., & Nam, J. (2024). Why Companies Should Share Their DEI Data (Even When It's Unflattering). Diperoleh dari Harvard Business School Working Knowledge.
- Fadillah, R., Ambiyar, A., Giatman, M., Fadhilah, F., Muskhir, M., & Effendi, H. (2021). Meta Analysis: Efektivitas Penggunaan Metode Project Based Learning Dalam Pendidikan Vokasi. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Indonesia*.
- Hadiyastama, M. F., Nurwahidin, M., & Yulianti, D. (2020). Peran teknologi pendidikan dalam pembelajaran abad 21. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 2(1), 1-9.
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2), 19-34.
- Hartanto, S. B. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta.
- Hartanto, S. B. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta.
- Hartanto, S. B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta.
- Lamuri, A. B., & Laki, R. (2022). Transformasi pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkarakter di era disrupsi. *Guru Tua: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Muchlip, C. (2023). Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Menyongsong Implementasi Kurikulum Merdeka.

- Mukhtar, A., & Md, L. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI KOTA MAKASSAR*.
- Ningrum, E. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.
- Norton, M. (2024). Why Work Rituals Bring Teams Together and Create More Meaning. Diperoleh dari Harvard Business School Working Knowledge.
- Permana, Y. (2022). Tantangan pendidikan Indonesia dalam meningkatkan sumber daya manusia di abad 21. *Current Research in Education: Conference Series Journal*, 1(1), 1-10
- Permana, Y., Mumtaazy, A. D., & Rohendi, R. (2022). Tantangan Pendidikan Indonesia Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Abad 21. *Current Research in Education: Conference Series Journal*.
- Putri, A. N., Niswaty, R., Jamaluddin, & Salam, R. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 3(1), 41-49. 1
- Putri, B. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Motivasi*, 18(2), 77-89.
- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(3), 1-15.
- Sabaruddin. (2022). Pendidikan Indonesia dalam menghadapi era 4.0. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*.
- Saputri, Y., & Wardani, K. W. (2021). Meta Analisis: Efektivitas Model Pembelajaran Problem Solving dan Problem Based Learning Ditinjau Dari Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika SD. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 44-56.
- Syarif, M., & Jakfar, A. A. (2019). Strategi Pengembangan Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Madura Pasca Pembangunan Jembatan Suramadu.
- Tambak, A. B. S., & Lubis, Y. (2022). Potensi Pendidikan dan Teknologi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Ulumahuam. *VO. 3. NO.2 (2022) E-ISSN: 2715-2634*
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113-124.
- Yusutria. (2017). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Curricula*, 2(1), 38-46.