Science and Education Journal
Vol 5 No 2 (2026)
E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Peningkatan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas Terhadap Mutu Lulusan dan Daya Saing Siswa

Miswan Gumanti[1], Leni Anggraeni [2], Sariyah Astuti [3], Nurlela [4]
[1]Institut Bakti Nusantara, mgumanti0205@gmail.com
[2]Institut Bakti Nusantara, leniarkanaanggraeni@gmail.com
[3]Institut Bakti Nusantara, ririastuti91@gmail.com
[4]Institut Bakti Nusantara, nurlailaaja123oke@gmail.com

Abstrak

Peningkatan pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Bandar lampung . Peningkatan diberikan kepada pendidik sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai cita-cita lembaga pendidikan atau sekolah. Peningkatan dilakukan dengan tujuan agar pendidik sebagai sumber daya manusia memiliki kompetensi yang dapat bersaing terhadap mutu lulusan siswa ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. Metode kualitatif menjadi pilihan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menggambarkan, bahwa Peningkatan pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Kota Bandar Lampung dilakukan dengan beberapa langkah dan menggunakan Metode *on the job learning* dan *of the job learning*. Selain itu juga, Peningkatan pendidik sebagai sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal yaitu 1) visi dan misi, 2) strategi pencapaian tujuan, 3) sifat dan jenis kegiatan, 4) jenis teknologi yang digunakan dan eksternal yaitu: 1) kebijakan pemerintah, 2) sosio-budaya masyarakat, 3) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Harapannya, Peningkatan SDM pendidik ini dapat ditingkatkan secara terus menerus.

Kata Kunci: *Peningkatan, pendidik, Sumber Daya Manusia.*

Abstract

Educator Improvement as Human Resources at SMAN 1 Kota Bandar Lampung. Development is given to educators as human resources who have an important role in achieving the goals of educational institutions or schools. development is carried out with the aim that educators as human resources have competences that can compete amid the development of science and technology. Qualitative methods are an option in this study. The results illustrate that the development of educators as human resources at SMAN 1 Kota Bandar Lampung is carried out in several steps and uses on the job learning and of the job learning methods. In addition, the development of educators as human resources is influenced by internal factors, namely 1) vision and mission, 2) strategy for achieving goals, 3) nature and types of activities, 4) types of technology used and external, namely: 1) government policies, 2) socio-cultural society, 3) development of science and technology. The hope is that the development of teaching human resources can be improved continuously.

Keywords: *Improvement, educators, Human Resources*

Corresponding Author:
Miswan Gumanti
Institut Bakti Nusantara, mgumanti0205@gmail.com

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

PENDAHULUAN

Menghadapi abad 21 dibutuhkan keterampilan dan kompetensi yang menunjang agar manusia mampu berdaya saing. Abad 21 dikenal sebagai abad perkembangan teknologi yang sangat canggih. Dimana pada era ini manusia harus bersaing dengan teknololgi cangggih. Perkembangan teknologi yang sangat pesat akan berpengaruh pada berbagai bidang kehidupan, salah satunya bidang pendidikan. Pada masa ini juga dikenal dengan era industri 4.0 yang merupakan kolaborasi antara manusia dengan teknologi yang membutuhkan kecakapan literasi, keterampilan dan kualitas karakter. Sebagaimana pendapat (Imron & Nurcholiq, 2019), bahwa pendidikan 4.0 memiliki tujuan dalam membentuk SDM yang mampu berinovasi sesuai dengan komitmen dunia dalam mempersiapkan diri menghadapi revolusi industri yang serba digital. Tuntutan revolusi industri 4.0 menjadi sebuah pemantik agar sumber daya manusia (SDM) mampu bersaing dalam mengikuti arus perubahan. Oleh karena itu, manusia hendaknya mempersiapkan bekal dengan ilmu pengetahuan dan penguasaan teknologi agar memiliki daya saing dan nilai jual serta mampu memanfaatkan peluang yang terdapat di sekitarnya (Putriani, 2021). Untuk mempersiapkan SDM yang berdaya saing bukanlah sesuatu yang gampang, dan ini merupakan PR bagi lembaga pendidikan untuk mengahsilkan sumber daya manusia yang berkompeten (Fawwazi et al., 2020).

Manusia merupakan agen perubahan yang berperan penting dalam lembaga pendidikan dan juga sebagai sumber daya utama yang harus diolah dan dikembangkan. (Schlebusch & Kgati, 2017) berpendapat bahwa SDM adalah perpaduan kemampuan daya piker dan daya fisik yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu perlu perancangan dan pengemasan dengan baik dalam pengembangan SDM .(Astuti, 2018), juga berpendapat, bahwa pengembangan SDM merupakan upaya peningkatan kualitas melalui program kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Lembaga pendidikan sebagai wadah harus mampu membentuk dan menciptakan SDM yang memiliki kompetensi dan mampu berdaya saing. Tanpa adanya kompetensi yang mampu berdaya saing maka cita-cita untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik akan sulit dicapai. Oleh sebab itu, peran lembaga pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam mempersiapkan pendidik yang handal dan berdaya saing.

Melalui proses pendidikan upaya menciptakan SDM yang berdaya saing dapat dilakukan. Sebagaimana termasuk dalam undang-undang sistem pendidikan nasional, nomor 20, tahun 2003 dimana pendidikan merupakan usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (UUD, 2003). Pendidik selaku SDM berperan dan berpengaruh dalam sebuah proses yang dapat menghasilkan pendidikan yang baik (White et al., 2020). Dalam membahas SDM, tidak terlepas dari kegiatan manajemen seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembanagn lembaga (Elfrianto, 2016). Pentingnya sumber daya manusia, menuntut setiap lembaga pendidikan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan produktif. Maka dari itu perlu manajemen pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan di kelola dengan sebaiknya.

Pengembangan SDM merupakan upaya yang berkesinambungan dalam meningkatkan SDM dalam arti yang luas yang dilakukan melalui proses pendidikan, latihan dan pembinaan (Ekawati, 2019). Cara ini dianggap efektif agar pendidik tidak semakin tertinggal. Pendidik (guru) adalah komponen SDM yang harus dikembangkan kompetensinya secara berkesinambungan (Waldopo, 2019). Hal ini sudah selayaknya dilakukan, karena belum semua guru dalam sebuah lembaga pendidikan memiliki kompetensi yang bagus dan terlatih. Tugas dan tanggung jawab guru sangatlah berat. Belum lagi tugas-tugas guru yang meyangkut administrasi penunjang yang harus dilengkapi. Maka dari itu, guru harus lebih proaktif agar dapat melaksanakan tugas

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

pokok dan fungsinya sebagai pendidik dengan professional (Muliastrini, 2019). Mengingat hal ini, penting bagi lembaga pendidikan untuk melakukan berbagai upaya yang bisa mengembangkan guru selaku pendidik menjadi lebih professional. Untuk menjadi professional dengan keahlian dan kompetensi yang bagus dibutuhkan perlakuan khusus seperti kegiatan pelatihan bagi guru, pembiasaan dan pendidikan yang cukup serta merata (Melnyk et al., 2020).

Karena selama ini kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru hanya berlaku untuk segelintir orang saja. Itulah sebabnya, upaya peningkatan sumber daya pendidik memiliki peran penting dalam menghasilkan pendidik yang berkualitas dan professional. Hal ini seiring dengan pendapat (Prabu Mangkunegara, 2009) menjelaskan bahwa, dalam dunia pendidikan, pengembangan SDM dilakukan mengarah pada pembangunan pendidikan yang lebih bermutu, serta membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Senada dengan itu, (Elfridawati Mai Dhuhani, 2016) menyampaikan perlunya pengelolaan yang tertata dan terarah agar proses pencapaian visi dan misi lembaga lebih efektif dan efisiean dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja SDM. Permasalah terkait dengan sumber daya pendidik dalam lembaga sekolah merupakan peermasalahan internal dan tolok ukur bagi lembaga pendidikan tersebut.

Sebab SDM sangat penting dikembangakan di sebuah lembaga pendidikan, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan mengupasnya melalui penelitian tentang pengembangan sumber daya pendidik di SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Dimana banyak keterbatasan yang dimiliki sekolah tersebut dari sumber daya pendidik yang ada, yaitunya terbatasnya jumlah ASN yang ada dan hampir semua merangkap dengan tugas-tugas tambahan lainnya seperti wakil kepala, bendahara, kepala labor, kepala perpustakaan, pengelola asset dan tugas lainnya. Selain itu masih terdapat beberapa pendidik dengan dasar pendidikan yang tidak relevan dengan bidang studi yang diajarkan.

Kondisi ini, menerangkan bahwa pengembangan sumber daya pendidik benar-benar penting. SDM merupakan faktor yang sangat strategis untuk menentukan keberhasilan sistem pendidikan, yakni a). pendidik merupakan modal utama dalam lembaga pendidikan b). kualitas pribadi menentukan tercapainya visi dan misi, c) pendidik adalah manusia yang dapat diawasi dalam lembaga pendidikan, d).penampilan manusia menjadi persoalan yang dominan, dan e). pentingnya identifikasi perilaku untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengarahkan penelitian ini dengan judul Peningkatan Pendidik sebagai SDM dalam lembaga Pendidikan Terhadap Mutu dan Daya Saing Siswa. Ini memiliki tujuan, bagaimana pengembangan pendidik sebagai SDM di SMA Negeri 1 Kota Bandar Lampung dilakukan dengan baik.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif yang dititik beratkan pada program dan bentuk pengembangan SDM pendidik di SMA Negeri 1 Bandar Lampung yang seesuai dengan kondisi dan perkembangan sekolah tersebut. Merunut pendapat (Turmuzi, 2021), umumnya penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menyingkap (to describe and explore) dan menggambarkan dan menguraikan (to describe and explain), maka dari itu penggunanan metode wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi teknik pengumpulan data. Kegiatan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari pemberi informasi ,Pihak yang akan diminta informasi adalah kepala sekolah, wakil kurikulum dan beberapa.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

pendidik di SMAN 1 Koto Bandar Lampung. Kegiatan observasi juga dilaksanakan di SMAN 1 Bandar Lampung, dengan membuat catatan-catatan penting yang akan dijadikan sumber data. Dimana dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai observer partisipan. Dimana peneliti terlibat langsung dengan subjek yang diteliti. Data lainnya berupa dokumentasi yang mendukung data yang dibutuhkan peneliti

Menurut (Sugiyono, 2016), dokumentasi dapat berupa catatan, gambar maupun karya monumental. Sementara itu analisis data yang digunakan adalah analisis data induktif. Hal ini senada dengan pendapat (de Saxe et al., 2020) , dimana karakter penelitian kualitatif salah satunya adalah analisis data dilakukan dengan induktif. Teknik analisis data dilakukan dengan mempelajari hasil penelitian sebelumnya yang telah ada dan terkait dengan pengembangan SDM pendidik. Dalam penelitian ini dilakukan triangulasi yang pertama dengan teori. Data didapat, diukur pengabsahannya dengan teori sebagai pandangan, pendapat, atau pemikiran. Pengecekan pengasahan data kedua memanfaatkan pendapat ahli, yaitu contributor penelitian. Pengecekan pengabsahan data yang ketiga adalah dengan memanfaatkan teknik pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMA Negeri 1 Bandar Lampung Kabupaten Dharmasraya adalah salah satu sekolah yang terletak diperbatasan kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Kepala sekolah selaku manajer selalu berupaya bagaimana mengembangkan sumber daya pendidik di sekolah yang dipimpin. SMA Negeri 1 Bandar Lampung terus berupaya terhadap peningkatan SDM pendidik melalui kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dalam bentuk program. Program tersebut dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan SDM pendidik SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Kepala sekolah selaku manajer memfasilitasi kegiatan pengembangan SDM pendidik seperti mengalokasikan biaya, waktu, tempat, metode dan bentuk kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Ini selaras dengan (“Edisi Khusus Tentang Covid-19, New Normal, Dan Perencanaan Pembangunan,” 2020), bahwasanya sebuah rencana yang dirancang untuk program peningkatan perlu memperhatikan dan mempertimbangkan peserta, anggaran biaya, kurikulum, kebijakan, waktu pelaksanaan dan lain-lain yang disampaikan secara transparan kepada pendidik.

Guru sebagai pendidik dan pengajar merupakan ujung tombak pendidikan. Ini diperkuat dengan pendapat (Aisa & Lisvita, 2020) guru adalah ujung tombak pendidikan yang langsung berusaha mensugesti dan mengembangkan kompetensi peserta didiknya untuk menjadi manusia cerdas, trampil dan berakhlakul kharimah. Maka dari itu guru sebagai pendidik harus kompeten. Untuk menjadi pendidik yang kompeten diperlukan pengembangan SDM. Proses pengembangan SDM pendidik yang dilakukan di SMAN 1 Bandar Lampung menerapkan beberapa langkah yaitu, 1) Merancang atau merencanakan program kegiatan perencanaan program kegiatan disusun oleh kepala sekolah selaku manajer bersama timnya. Dimana rancangan tersebut dimasukkan dalam rencana anggaran sekolah. 2) Analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan dilakukan oleh SMAN 1 Bandar Lampung untuk melihat kebutuhaan saat ini dan masa yang akan datang yang disesuaikan dengan anggaran yang dimiliki sekolah. 3) Sasaran. Dalam hal ini yang menjadi sasaran adalah semua guru SMAN 1 Bandar Lampung yang memiliki hak sama untuk mendapatkan pembinaan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sasaran dari program peningkatan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pendidik baik dalam pemahaman materi, penguasaan secara teknis, etika dan moral pendidik sesuai dengan jabatan yang diembannya, 4) Penetapan program.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Program pengembangan SDM yang dilakukan di SMAN 1 Bandar Lampung didasarkan pada analisis kebutuhan dan sasaran. Dimana pengembangan SDM dapat dilakukan dalam bentuk pemberian kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti pelatihan, pembinaan dan pendidikan. (Mansor et al., 2018), berpendapat bahwa pengembangan SDM berhubungan dengan pemberian peluang dan kesembatan belajar, merancang program pelatihan yang mengacu pada *Planning, Organizing, Actuating* dan Controlling (POAC). 5) pelaksanaan program pengembangan SDM. Kegiatan pelaksanaan dilakukan mengacu pada rancangan program yang telah disusun dan dilaksanakan sesuai kebutuhan dan situasional.Sekolah secara terorganisir telah merancang berbagai kegiatan seperti *In House Training* (IHT), *workshop*, lokakarya. Sekolah juga memberikan kesempatan secara merata terhadap semua guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pada masa pandemi Covid-19 guru lebih banyak memiliki kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembagan diri yang dilakukan secara daring oleh berbagai lembaga penyelenggara kegiatan diklat tanpa harus meninggalkan lokasi dan tugas sekolah. 6) Evaluasi pelaksanaan program peningakatan SDM. Kegiatan evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana penguasaan dan keberhasilan yang dicapai setelah pendidik mengikuti kegiatan pengembangan SDM. Hasil yang diharapkan dari kegiatan pengembangan SDM diantaranya meningkatnya etos kerja, perubahan perilaku, dan keprofesionalan pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa SMAN 1 Bandar Lampung melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan langkah 1) merancang/merencanakan program, 2) analisis kebutuhan, 3) sasaran, 4) penetapan program, 5) pelaksanaan program dan 6) evaluasi program.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan juga menerapkan metode *on the job learning* dan *of the job learning*. Ini selaras dengan pendapat (Mufidah, 2019) yang mengemukakan metode pengambangan SDM yaitu *on the job learning* dan *off the job learning. On the job learning* dilakukan dengan cara merotasi jabatan, sementara *of the job learning* dengan melibatkan pendidik mengikuti kegiatan *workshop, In House Training* (IHT), seminar atau webinar, sarasehan dan MGMP.

Pengembangan SDM pendidik di SMAN 1 Bandar Lampung dilakukan secara berkesinambungan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapaun faktor tersebut berkaitan dengan kondisi sekolah. Pertama faktor internal yang meliputi 1) visi dan misi sekolah. Untuk tercapainya visi dan misi sekolah, maka pendidik selaku SDM yang berperan penting harus meningkatkan kompetensinya melalui program pengembangan SDM berupa kegiatan pelatihan, bimtek, *workshop*, IHT ataupun kegiatan seminar. Dimana kegiatan tersebut selama pandemi Covid-19 dapat diikuti secara daring. Berbagai lembaga dan institusi mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi pendidik demi tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan. 2) Strategi pencapaian tujuan. Untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, maka dibutuhkan strategi yang jitu. Strategi yang dilakukan masing-masing pendidik sebagai SDM dalam upaya mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tidak sama. Akan tetapi memiliki tujuan sama untuk mencapai visi dan misi sekolah 3) Sifat dan jenis kegiatan. Dalam pengembangan SDM pendidik, sifat dan jenis kegiatan disesuaikan dengan kebutuhan dari sekolah itu sendiri. 4) Jenis teknologi yang digunakan. Jenis teknologi yang digunakan juga perlu dipersiapkan sesuai kebutuhan, dimana untuk mencapai itu perlu adanya personil yang mampu mengoperasikan teknologi dengan baik. Kedua, faktor eksternal meliputi, 1) Kebijakan pemerintah, ini berkaitan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti undang-undang, peraturan pemerintah atau surat edaran

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pada masa pandemi Covid-19 banyak kebijakan pemerintah yang diturunkan untuk dilaksanakan sesuai kondisi. Ini mengharuskan pendidik sebagai SDM mempelajari dan menerapkan kebijakan tersebut. Kegiatan dalam jaringan (daring) adalah pilihan yang harus dijalankan. Pendidik di SMAN 1 Bandar Lampung harus menyesuaikan dan mempelajarinya. 2) Sosio-budaya masyarakat. Lembaga pendidikan didirikan untuk kepentingan masyarakat dan melayani masyarakat. Maka dari itu, pendidik harus memahami kebutuhan sosio-budaya masyarakat sekitar sekolah. Untuk ini, sekolah mengadakan kegiatan yang melibatkan unsur masyarakat, dan 3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. SDM harus mampu mengikuti dan mengimbangi perkembangan IPTEK. Maka dari itu pendidik harus beradaptasi dengan adanya tuntutan revolusi 4.0. Dimana manusia harus mampu berdaya saing dengan kecanggihan teknologi. Untuk hal ini SMAN 1 Bandar Lampung memfasilitasi pendidik untuk belajar berbagai hal yang terkait dengan teknologi. Diantaranya dengan melaksanakan program kegiatan pelatihan membuat media ajar digital berupa video pembelajaran, dan pemanfaatan ruang belajar daring.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Bandar Lampung, maka dapat diambil simpulan bahwa pengembangan sumber daya pendidik dilakukan dengan mengikuti beberapa langkah yaitu 1) merancang/merencanakan program, 2) analisis kebutuhan, 3)sasaran pengembangan sumber daya manusia, 4) penetapan program, 5) pelaksanaan program dan 6) evaluasi program. Metode yang digunakan yaitu metode *on the job learning* seeprti rotasi jabatan, dan *of the job learning* seperti kegiatan *workshop*, IHT, seminar atau webinar, sarasehan, dan juga MGMP. Dan proses pengembagan sumber daya manusia pendidik dipengaruhi oleh factor yaitu internal, yaitu: 1) visi dan misi, 2) strategi untk mencapai tujuan, 3) sifat dan jenis kegiatan, 4) jenis teknolog yang digunakan, dan eksternal yaitu: 1) kebijakan pemerintah, 2) sosio-budaya masyarakat, 3) perkembangan IPTEK.

Dari simpulan diatas maka dapat diberikan saran dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik di SMAN 1 Bandar Lampung untuk lebih ditingkatkan lagi secara terus menerus. Dan harapannya pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Bandar Lampung dapat ditingkatkan agar terlihat mutu lulusan dan daya saing secara relevan sehingga mutu lulusan siswa siwi SMA 1 dapat mengikuti perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada abad 21.

DAFTAR PUSTAKA

Aisa, A., & Lisvita, L. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Online Masa Covid-19. JoEMS (Journal of Education and Management).

Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308

De Saxe, J. G., Bucknovitz, S., & Mahoney-Mosedale, F. (2020). The Deprofessionalization of Educators: An Intersectional Analysis of Neoliberalism and Education "Reform." Education and Urban Society. https://doi.org/10.1177/0013124518786398

Edisi Khusus tentang Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

(2020). *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*. https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.120

Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*. https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006

Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 46–58. https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596

Elfridawati Mai Dhuhani. (2016). Manajemen Humas dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Studi Kasus di Madrasah Terpadu (MIT) As-Salam Ambon. *Jurnal Altizam*.

Fawwazi, F. M., Abdulkarim, A., & Komalasari, K. (2020). Teacher Competency in Civic Education Learning to Encounter Industrial Revolution 4.0 (Case Study at Sekolah Menengah Pertama 2 Bandung). *Journal of International Conference Proceedings*. https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.785

Imron, M., & Nurcholiq, M. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Sekolah Islam Unggulan (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Sunan Giri Wagir Malang). *Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.32478/leadership.v1i1.319

Mansor, M., Akmal, F., Harun, N. A. B. @, Rashid, N., & Ibrahim, R. M. (2018). The Impact of Human Resouce Practises, Leadership Style And Religiousity on Cyber Deviance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5169

Melnyk, N. I., Vertuhina, V. M., Artemova, L. V., Avramenko, O. O., & Pavlushchenko, N. M. (2020). Progressive practices of government management in preschool teachers professional training in western European countries. *Universal Journal of Educational Research*. https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081027

Mufidah, Y. I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Pendidik. *Ta'dibia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*. https://doi.org/10.32616/tdb.v8.1.97.75-84

Muliastrini, N. K. E. (2019). Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, Dan SDM/Humanisme) Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *... : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*.

Prabu Mangkunegara, A. (2009). *Perencanaan dan Pengembanagn SDM*. Refika Aditama.

Putriani, J. D. (2021). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Penerapan Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4 . 0*. *3*(3), 831–838.

Schlebusch, G., & Kgati, M. (2017). Human Resource Development for Office-based Educators. *Journal of Social Sciences, 47(2), 177–184.* *https://doi.org/10.1080/09718923.2016.11893557*

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.

Suharsimi, A. (2014). Prosedur Penelitian. Rineka Cipta.

Turmuzi, M. (2021). Analisis Kompetensi Profesional dan Pedagogik Mahasiswa Pendidikan Matematika Dalam Implementasi Kurikulum 2013. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(2), 341–354. https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.301

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

UUD. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan. UUD No 20 Tahun 2003.

Waldopo, W. (2019). Pengembangan Kualitas Sdm (Guru) Di Madrasah. Jurnal Teknodik. https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.551

White, S., White, S., & Borthwick, K. (2020). MOOCs, learning designers and the unbundling of educator roles in higher education. Australasian Journal of Educational Technology. https://doi.org/10.14742/ajet.6111