

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN: A SYSTEMATIC LITERATURE RIVIEW

Muhammad Syahrulyadi¹, Amir Jungso², Mela Darmayanti³,
Nurhayati⁴, Sutrisman Basir⁵

^{1,2,4,5}Administrasi Pendidikan FIP Universitas Puangrimaggalatung

³PGSD FIP Universitas Pendidikan Indonesia

¹muhammadsyahrulyadi@gmail.com, ²amirjungso@gmail.com,

³meladarmayanti@upi.edu, ⁴nurhayati.mk@gmail.com,

⁵sutrisman.basir@gmail.com

ABSTRACT

Training and development are two important topics when discussing the human resources of an institution, company or organization. The aim of this research is to explore the importance of training and human resource development in improving the quality of education. This article will also discuss several important things related to training and human resource development in the education sector. It is hoped that this article can provide useful insights and recommendations for the government, educational institutions and educational practitioners in efforts to improve the quality of education through training and human resource development. This research used the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis) method which was carried out systematically according to predetermined stages or protocols. A systematic review is a research method that aims to evaluate, identify and analyze all previous research findings related to a particular topic, study or phenomenon of current concern. The conclusion of this research is that through training and human resource development, teachers can develop their expertise in the best teaching methods, so they can provide quality education to students.

Keywords: training, development, human resources

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua topik penting ketika membahas sumber daya manusia suatu lembaga, perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Artikel ini juga membahas beberapa hal penting terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemerintah, lembaga pendidikan, dan praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analisis) yang dilakukan secara sistematis sesuai tahapan atau protocol yang telah

ditentukan. Tinjauan sistematis merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, dan menganalisis seluruh temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik, kajian, atau fenomena tertentu yang menjadi perhatian saat ini. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, para pengajar dapat mengembangkan keahlian mereka dalam metode mengajar yang terbaik, sehingga dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan, sumber daya manusia

A. Pendahuluan

Mutu pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara terstruktur untuk memperoleh pendidikan yang mempunyai keterampilan memadai sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan yang ditentukan oleh proses belajar mengajar. Peningkatan hasil belajar siswa secara terus-menerus sangat diharapkan oleh guru, yang merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pengembangan suasana belajar siswa (Awaluddin, 2021). Pendidikan yang berkualitas merupakan kunci untuk mencapai kemajuan dan pembangunan suatu negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, pentingnya pelestarian sumber daya manusia yang berkualifikasi dan terampil dalam bidang pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Afor et al., 2022). Dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang harus dilakukan adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian sehingga mampu menyelesaikan penugasan yang

berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya di masa depan (Untari & Muliadi, 2019).

Beberapa tahun terakhir, sektor pendidikan di beberapa negara menghadapi tantangan yang kompleks. Perubahan sosial, teknologi, dan ekonomi yang cepat menuntut adanya pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam penyelenggaraan pendidikan. Selain itu, tantangan seperti kesenjangan kualitas antar daerah, kurangnya tenaga pendidik yang berkualitas, dan kurikulum yang kurang relevan juga menjadi masalah yang perlu diatasi. Berdasarkan hal tersebut, bisa kita lihat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting, sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat senantiasa berkembang dan dapat menghadapi berbagai tantangan yang ada (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi/lembaga. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi terdiri dari seluruh orang yang melakukan aktivitas dalam organisasi/lembaga tersebut. Organisasi diciptakan berdasarkan visi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang telah

dirancang, dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi yang dipimpin oleh ketua atau pimpinan. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas lembaga/organisasi (Jahari;Ekawati, 2019). Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua topik penting ketika membahas sumber daya manusia suatu lembaga, perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga atau perusahaan, sehingga pelatihan dan pengembangan sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Pelatihan dan pengembangan sangat berguna bagi karyawan yang memiliki kesenjangan dalam keterampilan dan pengetahuan (Suryani et al., 2023). Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi jangka panjang yang memperkuat kualitas sumber daya manusia organisasi. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan

keterampilannya sehingga mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Selain itu, pelatihan dan pengembangan membantu karyawan lebih memahami visi dan nilai-nilai organisasi serta merasa dihargai dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keterampilan serta pengetahuan untuk sukses cenderung lebih produktif dan loyal kepada organisasi (Zaky, 2022). Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Mustamim et al., 2020).

Negara dikatakan maju bila semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin tinggi tingkat kesehatan penduduk seperti misalnya tercermin dalam tingginya usia harapan hidup serta semakin tinggi pendapatan penduduk dan semakin merata pendistribusiannya. (Jumadi, 2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pendidikan memegang peranan penting dalam mengatasi tantangan saat ini. Dengan pelatihan yang tepat, tenaga pendidik dapat meningkatkan kompetensi profesionalnya, memperoleh pengetahuan terkini dibidang Pendidikan dan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Peningkatan kualitas tenaga pendidik sangat berpengaruh positif terhadap proses belajar siswa, membantu terciptanya lingkungan belajar yang memadai dan meningkatkan hasil belajar siswa (Rosidin, 2021). Guru yang

berkualitas merupakan kebutuhan dalam dunia pendidikan. Persiapan guru dalam proses pembelajaran siswa sangat penting jika kita ingin mencapai tujuan kita. Taylor berpendapat bahwa semua karyawan di sekolah memerlukan pendidikan kerja formal. Staf lembaga pendidikan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya dari hasil pelatihan dan pengembangan (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022).

Berdasarkan konteks tersebut, artikel ini bertujuan untuk menggali pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Artikel ini juga membahas beberapa hal penting terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemerintah, lembaga pendidikan, dan praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tinjauan *literatur review* atau studi literatur. Secara umum tinjauan pustaka diartikan sebagai rangkuman yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pengumpulan data biasanya didokumentasikan di bagian tinjauan literatur pada setiap survei dan studi empiris. Berkat studi baru dari penelitian terbaru, tinjauan literatur ini juga digunakan untuk mengontekstualisasikan masa lalu (Cahyono et al., 2019). Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for

Systematic Review and Meta-analisis) yang dilakukan secara sistematis sesuai tahapan atau protokol yang telah ditentukan. Tinjauan sistematis adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, dan menganalisis seluruh temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik, kajian, atau fenomena tertentu yang menjadi perhatian saat ini (Wolor et al., 2021).

Mengidentifikasi literatur merupakan tahapan awal yang didalamnya menentukan fokus penelitian. Fokus penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dari topik penelitian tersebut menghasilkan tiga *variable* yang dijadikan sebagai kata kunci dalam pencarian literatur:

WR1: Pelatihan

WR 2: Pengembangan

WR 3: Sumber Daya Manusia

hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mencari literatur yang relevan dengan *penelitiannya*. Dari kata kunci tersebut, diperoleh 200 artikel yang diakses di dalam Gogle Scholar.

Tahap yang kedua adalah tahap penyaringan. tahap ini merupakan tahap pemilihan artikel yang relevan dengan penelitian dan pengecualian artikel yang tidak relevan dengan penelitian dari artikel yang telah diperoleh dari Gogle Scholar. Dengan tinjauan judul, abstrak, latar belakang, dan kesimpulan hasilnya 30 artikel yang relevan dengan penelitian.

Tahap yang ketiga adalah tahap inklusi dan eksklusi dokumen

sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis dan tahap ini merupakan tahap pemastian dokumen yang akan dikaji. kriteria peneliti di antaranya:

- a. Rentang waktu dokumen diterbitkan yaitu 2014-2024
- b. Tipe dokumen berbentuk artikel
- c. Bahasa yang digunakan dalam dokumen adalah Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris
- d. Dokumen terindeks dan tidak terindeks

Berdasarkan kriteria di atas, dokumen yang telah melewati tahap penyaringan dan berada dalam tahap inklusi dan eksklusi semuanya dapat dikaji. Dokumen yang melewati tahap inklusi dan eksklusi selanjutnya akan

dikaji dan di analisis. Analisis dapat dilakukan dengan membaca judul, abstrack, latar belakang, dan kesimpulan atau membaca secara keseluruhan pada artikel. Hasil dari analisis diproses sehingga dapat menghasilkan item utama yang dibahas lebih lanjut.

Setelah melalui tahap analisis dan memilih beberapa artikel yang berkaitan dengan variable penelitian yang akan digunakan dalam menyusun kerangka pertanyaan penelitian. Pada (Tabel 1) telah diuraikan beberapa pertanyaan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Table 1. Pertanyaan Penelitian

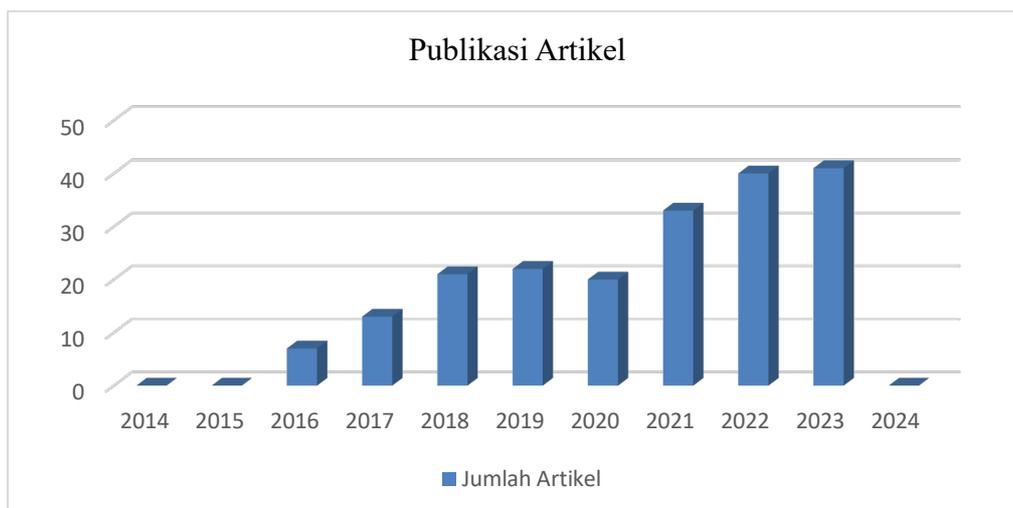
Pertanyaan Penelitian	Tujuan
RQ 1 Bagaimana trend publikasi tahunan mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan tahun 2014-2024	Mengetahui kenaikan dan penurunan pelatihan dan pengembangan SDM dalam Pendidikan pada tahun 2014-2024
RQ 2 Sub-topik penelitian apa yang paling sering dipilih dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan pada tahun 2014-2024	Mengidentifikasi sub-topik penelitian yang sering muncul dalam pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan
RQ 3 Apa tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan	Mengidentifikasi tujuan pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan
RQ 4 Apa manfaat pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan	Mengidentifikasi manfaat pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan
RQ 5 Apa saja tantangan dalam pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan	Mengidentifikasi tantangan pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan
RQ 6 Bagaimana strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan	Mengidentifikasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan

Penelitian ini menggunakan aplikasi Publish or Perish (PoP) dalam proses mencari referensi artikel. Publish or Perish (PoP) merupakan aplikasi yang dapat digunakan dalam mencari referensi jurnal yang terintegritas untuk Crossref, Google Scholar, Google Scholar Profile dan PubMed. Pada Aplikasi Publish or Perish (PoP) dapat mencari referensi jurnal ilmiah yang terintegrasi secara gratis dengan OpenAlex, Scopus, Semantic Scholar dan Web of Science. Artikel yang diperoleh dari hasil pencarian di aplikasi PoP kemudian di analisis untuk melihat artikel mana yang berkaitan dengan penelitian. Selain aplikasi PoP penelitian ini juga menggunakan aplikasi Mendeley untuk mempermudah dalam penyusunan artikel penelitian. Selain itu, kami juga menggunakan aplikasi VOSviewer untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian, seperti artikel yang paling banyak dikutip dan tren penelitian. Aplikasi Vosviewer memungkinkan dapat memvisualisasikan data publikasi tentang topik tertentu, memungkinkan peneliti melakukan analisis sistematis pencarian literatur dengan cara yang lebih bernuansa, namun komprehensif dan detail.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tren Publikasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Pendidikan Tahun 2014-2024

Pertanyaan penelitian pertama dianalisis pada Gambar 1. Gambar 1 menggambarkan perkembangan publikasi penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari 2014 hingga 2024 dengan mempertimbangkan volume penelitian tahunan mengenai mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah artikel penelitian di bidang ini berfluktuasi. Puncak publikasi penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan terjadi pada tahun 2023 dimana sebanyak 41 artikel dipublikasikan. Pada tahun 2014 dan 2015 belum ada artikel yang terpublikasi. Pada tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan dari 7 artikel menjadi 22 artikel terpublikasi. Lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan sedikit menjadi 20 artikel. Kemudian di tahun 2021 sampai 2023 meningkat dari 33 artikel menjadi 41 artikel yang menjadi tahun publikasi tertinggi. Namun, pada tahun 2024 mengalami penurunan drastis 100% pada tahun pada 2024 belum ada artikel yang terpublikasi.

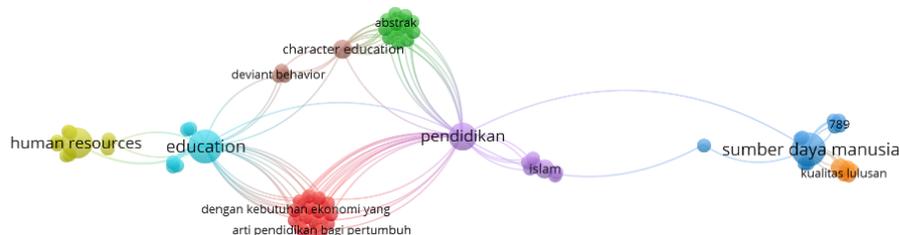


Gambar 1. Distribusi penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan

Kepadatan sup topik dalam penelitian pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam Pendidikan pada tahun 2014-2024

Artikel ini membahas mengenai publikasi artikel tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam Pendidikan pada tahun 2014 sampai tahun 2024, peneliti yang paling banyak menerbitkan artikel tentang sumber daya manusia dalam Pendidikan perlu diidentifikasi, hal tersebut merupakan suatu keahlian yang bisa dijadikan pedoman atau referensi penelitian

selanjutnya. Untuk membantu memvisualisasikan penelitian yang paling banyak membahas mengenai sumber daya manusia dalam Pendidikan pada artikel ini menggunakan aplikasi vosviewer. Gambar 2 menggambarkan bahwa penelitian dalam bidang sumber daya manusia dalam pendidikan dari hasil pencarian menunjukkan bahwa penelitian paling banyak membahas mengenai sumber daya manusia dan Pendidikan. Hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan.



Gambar 2. Kepadatan sup topik penelitian pada penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas Pendidikan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada sejumlah artikel

terpilih, Jawaban atas pertanyaan penelitian ketiga ditemukan beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Jawaban pertanyaan penelitian ketiga ini dianalisis pada tabel 2.

Tabel 2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Tujuan	Frekuensi
Meningkatkan kualitas tenaga pendidik	2
Meningkatkan profesionalisme guru	4
Meningkatkan kualitas pendidikan	1
Menghadapi tantangan era teknologi	1

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan

individu yang mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut (Saharuddin et al., 2019). pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan pelayanan

pendidikan. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, para pengajar dapat mengembangkan keahlian mereka dalam metode mengajar yang terbaik, sehingga dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa (Arifin & Firmansyah, 2020).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tingkat kompetensi guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan, sumber daya manusia yang lebih baik dapat meningkatkan pendidikan yang lebih baik daripada sebelumnya (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022). Sumber daya manusia, yang sangat penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan, harus dikembangkan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan dalam bidang pendidikan berfungsi untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan nasional dengan mencerdaskan kehidupan anak-anak bangsa dan membangun manusia Indonesia secara keseluruhan melalui peningkatan kualitas sekolah. Sumber daya manusia dalam hal pengambilan keputusan, desain, ide, membuat kebijakan, dan pelaksanaan teknis, sangat penting untuk keberhasilan pembangunan nasional (Awaluddin, 2021). Sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan melalui pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi utama mereka (Krismiyati, 2017). Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membantu guru mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan pengetahuan, pelatihan kompetensi, dan yang

terpenting perubahan sikap dan mentalitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Untari & Muliadi, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak dapat diragukan lagi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah kunci untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam organisasi ataupun lingkungan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia penting dalam meningkatkan kualitas karena dapat membantu individu untuk memperoleh keterampilan baru, meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang pekerjaan, serta mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga membantu dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Di era teknologi dan informasi yang terus berkembang, perubahan dalam metode pengajaran dan kurikulum tidak dapat dihindari. melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif terhadap pendidikan dalam hal peningkatan hasil belajar, kualitas pengajaran, dan pelayanan pendidikan secara keseluruhan. oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga pendidikan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia guna untuk kualitas pendidikan.

Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil kajian literature riview yang telah dianalisis dan dikaji pada sejumlah artikel, jawaban atas pertanyaan penelitian keempat pada pembahasan ini akan dipaparkan manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan melalui sumber daya manusia yang lebih baik (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022), dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bermanfaat bagi kesejahteraan dan kemajuan bangsa (Awaluddin, 2021).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kuat agar dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang diharapkan (Bakar, 2016). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Ini akan memungkinkan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat mempertahankan keunggulannya di pasar global (Suryani et al., 2023). Manfaat pelatihan dan pengembangan SDM yaitu mengatasi kekurangan sumber daya manusia yang disebabkan oleh kemungkinan

ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas, dan sekaligus berusaha untuk meningkatkan produktivitas mereka (Mustamim et al., 2020).

Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di Yayasan Minhajussunnah Surabaya untuk karyawan memiliki manfaat, yaitu: 1) Job decription pekerjaan menjadi lebih sistematis dan terarah. 2) Sistem dan aturan yang baru meningkatkan kinerja karyawan. 3) Tanggung jawab yang lebih besar untuk bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan. 4) Meningkatkan jenjang karier karyawan. 5) Meningkatkan pengalaman dan pengetahuan karyawan, yang berdampak positif pada yayasan (Khalil & Rindaningsih, 2023)

Berdasarkan dari beberapa penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat membawa manfaat yang besar. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam mengajar. Dengan adanya pelatihan, guru dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan keprofesionalan guru dalam mengikuti perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Tantangan pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia untuk meningkatkan kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil kajian literature review yang telah dianalisis dan dikaji pada sejumlah artikel, jawaban atas pertanyaan penelitian kelima akan membahas tentang tantangan dalam pelaksanaan pelatihan SDM dalam Pendidikan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan yang harus diperhatikan dalam proses pelaksanaannya, salah satu tantangan utama dalam program pelatihan dan pengembangan guru ini adalah menentukan waktu yang tepat karena guru sudah diwajibkan untuk mengajar sepanjang hari, bahkan jika mereka harus hadir itu karena alasan penting (Supratman et al., 2020).

Menurut Muhammad Syah dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan menghadapi beberapa tantangan khusus, termasuk persaingan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas tinggi, pengembangan profesional dan pengembangan karir, peningkatan kualitas pengajaran, dan manajemen keragaman dan membuat lingkungan kerja yang mendorong dan mendukung pertumbuhan tenaga pendidik (Yusaini et al., 2023). Perubahan yang terjadi dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi memengaruhi kebutuhan akan keterampilan staf pendidikan. Sebagai contoh, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah metode pembelajaran pada lembaga pendidikan (Munanzil et al., 2023).

Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital adalah perubahan teknologi yang cepat,

kebutuhan akan keterampilan soft skill dan teknologi yang baru, budaya organisasi yang mendukung, dan peran pemerintah dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM. Akibatnya, organisasi harus membuat rencana yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM mereka dalam era digital (Fajriyani et al., 2023). Manajemen pelatihan dan pengembangan SDM menghadapi beberapa tantangan yaitu waktu yang terbatas, berdekatan, dan bertabrakan dengan kegiatan lain sehingga sulit untuk mencari waktu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan SDM (Jumadi, 2023).

Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan tenaga pendidik yang kompeten. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan guru, pengembangan kepala sekolah, dan peningkatan keterampilan staf administrasi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis artikel, terdapat beberapa peneliti yang membahas mengenai berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Tantangan-tantangan ini dapat mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya waktu yang tersedia, keterbatasan

sumber daya manusia, dan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, tantangan lainnya mungkin meliputi kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi pendidikan yang terus berkembang dan mengatasi perbedaan kebutuhan dan tingkat keterampilan individu. Selanjutnya, narasi akan menguraikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Faktor-faktor ini meliputi pemilihan metode pelatihan yang sesuai, desain program yang tepat, dukungan kepemimpinan yang kuat, dan partisipasi aktif dari semua pihak terkait.

Tantangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah, selanjutnya akan mengeksplorasi beberapa strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan tersebut. Strategi-strategi ini mencakup pengalokasian anggaran yang tepat, pengembangan jadwal yang fleksibel, kolaborasi antar lembaga pendidikan, pelibatan masyarakat, dan pemanfaatan teknologi pendidikan yang inovatif. Selain itu harus ada kolaborasi antara pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengatasi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Kolaborasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman, serta memfasilitasi pengembangan program yang holistik dan berkelanjutan.

Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada sejumlah artikel terpilih, jawaban atas pertanyaan penelitian keenam ditemukan beberapa strategi yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan memiliki strategi diantaranya (Supratman et al., 2020): 1) Perencanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan mencakup: idiom sebagai dasar untuk pengembangan dan pelatihan, manajemen partisipatoris yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program, dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang diharapkan memberikan masukan, masukan, dan penilaian tentang program dan pelatihan. 2) Program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan mencakup menilai kebutuhan, memberikan motivasi dan keyakinan, menciptakan lingkungan pembelajaran, memastikan pelaksanaan pelatihan, memilih metode pelatihan, dan menilai program. 3) Hasil dari program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: transfer pengetahuan, yaitu peningkatan kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan secara efektif dan efisien; prestasi; dan lembaga pendidikan harus mengapresiasi prestasi pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa.

Strategi pelatihan yang kompetitif dikemukakan di bawah ini (Wiliandari, 2018): 1) Strategi kecepatan: kata "kecepatan" mengacu pada waktu. Fokus strategi ini adalah persaingan waktu, bukan persaingan dengan perusahaan lain.

Sebaliknya, pelatihan harus menanamkan sikap dan insentif untuk melakukan tugas bisnis dengan cepat. 2) Strategi inovasi, inovasi pada dasarnya adalah pembaharuan yang bersumber dari kreatifitas dan inisiatif dalam berfikir produktif. Pelatihan strategi ini bertujuan untuk membangun kemampuan untuk merespon secara tepat berdasarkan analisis data, yang memberikan peluang luas untuk melakukannya secara kreatif. 3) Strategi peningkatan kualitas didasarkan pada kenyataan bahwa keinginan dan kebutuhan masyarakat, khususnya konsumen, setiap organisasi atau perusahaan, selalu berubah ke arah kepuasan yang terus meningkat dari tuntutan mereka terhadap barang dan jasa. 4) Strategi mereduksi pembiayaan, berfokus pada meningkatkan keuntungan kompetitif organisasi atau perusahaan dengan meningkatkan kemampuan pekerja lini untuk mengurangi atau menekan biaya produksi barang atau jasa dalam penyediaan layanan tanpa mempersempit atau mengurangi pasar. Ini adalah cara terbaik untuk menghindari dan mengurangi resiko.

Strategi yang digunakan oleh koordinator MBI untuk merencanakan program pelatihan dan pengembangan dapat dilihat sebagai berikut (Supratman et al., 2020): 1) Idiom sebagai prinsip dasar "jadilah guru yang baik atau tidak sama sekali", kata-kata yang berarti "jadilah guru yang baik", merupakan komponen penting dalam merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. 2) Manajemen partisipatoris, yang berarti memberikan wewenang kepada bawahannya untuk membantu menjalankan program yang dirancang. Teori T.Hani menyatakan

bahwa otoritas dapat dibandingkan dengan sistem syaraf tubuh manusia. 3) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Diharapkan bahwa MGMP Internal akan memberikan masukan, rekomendasi, dan evaluasi kepada guru. Ini juga akan membantu koordinator dan wakor merencanakan program. 4) Pelatihan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Mengundang pembicara untuk pelatihan internal dan mengirim delegasi untuk pelatihan eksternal.

Strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa para tenaga pendidik dan staf administrasi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan. 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan: Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan pelatihan yang ada di lembaga pendidikan. Identifikasi area di mana SDM membutuhkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan tambahan, baik dalam bidang akademik maupun manajerial. 2) Rencanakan program pelatihan: Setelah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, buatlah rencana pelatihan yang jelas dan terstruktur. Tentukan tujuan pelatihan, topik yang akan dibahas, metode pelatihan yang akan digunakan, serta jadwal dan durasinya. 3) Pelatihan internal: Manfaatkan sumber daya internal lembaga pendidikan, seperti tenaga pendidik yang memiliki keahlian khusus atau pengalaman tertentu, untuk memberikan pelatihan kepada sesama staf. Ini dapat mencakup workshop, seminar, atau sesi pelatihan praktis di mana staf dapat

berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. 4) Pelatihan eksternal: Jalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau organisasi lain yang menyediakan pelatihan khusus dalam bidang pendidikan. Karyawan dapat menghadiri pelatihan eksternal untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. 5) Pengembangan kepemimpinan: Fokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan untuk memperkuat kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Ini dapat mencakup pelatihan manajemen, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan keterampilan kolaboratif. 6) Pemanfaatan teknologi: Manfaatkan kemajuan teknologi untuk melengkapi pelatihan SDM. Gunakan platform online, webinar, atau sumber daya digital lainnya untuk memberikan pelatihan jarak jauh atau akses terhadap konten pelatihan yang relevan. 7) Evaluasi dan umpan balik: Lakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas pelatihan yang telah dilakukan. Dapatkan umpan balik dari peserta pelatihan untuk mengevaluasi keberhasilan program dan menentukan perbaikan yang diperlukan. 8) Program pengembangan karir: Sediakan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi staf di lembaga pendidikan. Ini dapat meliputi kesempatan untuk menghadiri konferensi atau seminar, mendapatkan gelar lanjutan, atau mengikuti program magang. 9) Budaya pembelajaran: Ciptakan budaya pembelajaran yang positif dan berkelanjutan di lembaga pendidikan. Dorong staf untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional dan

berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. 10) Monitoring dan dukungan: Selalu monitor perkembangan staf setelah pelatihan dan berikan dukungan yang diperlukan. Berikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam praktik sehari-hari, dan berikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.

Strategi pelatihan dan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengikuti perkembangan pendidikan terbaru, meningkatkan motivasi dan keterlibatan SDM, meningkatkan efisiensi organisasi, serta mendorong pengembangan karir dan retensi SDM. Dengan menginvestasikan waktu, upaya, dan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan SDM, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi siswa.

Berdasarkan pembahasan diatas penerapan strategi pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan SDM, mengikuti perkembangan pendidikan, meningkatkan motivasi dan keterlibatan SDM, meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, serta mendorong pengembangan karir dan retensi SDM.

E. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap berbagai artikel terpilih, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan sangat

penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar dan pelayanan pendidikan. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, para pengajar dapat mengembangkan keahlian mereka dalam metode mengajar yang terbaik, sehingga dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan dapat membawa manfaat yang besar. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru dalam mengajar. Dengan adanya pelatihan, guru dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan keprofesionalan guru dalam mengikuti perkembangan terbaru di bidang pendidikan. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Tantangan-tantangan ini dapat mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya waktu yang tersedia, keterbatasan sumber daya manusia, dan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, tantangan lainnya mungkin meliputi kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi pendidikan yang terus berkembang dan mengatasi perbedaan kebutuhan dan tingkat keterampilan individu.

Selanjutnya, narasi akan menguraikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Faktor-faktor ini meliputi pemilihan metode pelatihan yang sesuai, desain program yang tepat, dukungan kepemimpinan yang kuat, dan partisipasi aktif dari semua pihak terkait.

Beberapa strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan tersebut. Strategi-strategi ini mencakup pengalokasian anggaran yang tepat, pengembangan jadwal yang fleksibel, kolaborasi antar lembaga pendidikan, pelibatan masyarakat, dan pemanfaatan teknologi pendidikan yang inovatif. Selain itu harus ada kolaborasi antara pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengatasi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Kolaborasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman, serta memfasilitasi pengembangan program yang holistik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164–175. <https://doi.org/10.54437/Urwatulwutsqo.V11i2.589>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arifin, Z., & Firmansyah, R. (2020). Implementasi Strategi Think, Talk, Write Dalam Meningkatkan Keaktifan Belajar Siswa Pada Pembelajaran Al-Islam Di SMP Muhammadiyah Pondok Modern Paciran Lamongan. *Tadarus*, 9(2), 83–103. <https://doi.org/10.30651/Td.V9i2.6758>
- Awaluddin. (2021). Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 2(2), 25–43. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrs>
- Bakar, A. (2012). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–17.
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Harsono, A. (2019). Literatur Review: Panduan Penulisan Dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12.
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/ISEMA.V3i2.5006>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM Dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/JEMSI.V4i6.1631>
- Hartati, S., & Nurul Hidayati Murtafiah. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.51614/Annaba.V5i2.161>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, 13(2). <https://doi.org/10.20414/Society.V13i2.6669>
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/Jo.V3i1.3459>
- Munanzil, A., Kartina Sari, R., Nurhidayat, K., & Ilham Maliki, B. (2023). Hambatan Dan Implementasi Skema Manajemen Sumber Dayamanusia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah*,

- 1(2). <https://Dindikbud-Cilegon.Id/Index.Php/Jds>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education And Development*, 8(4), 275–280.
- Rosidin. (2021). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Istifkar*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.62509/Ji.V1i1.20>
- Saharuddin, Ukkas, I., Bachri, S., Alputila, M. J., & Zamhuri, M. Y. (2019). The Analysis Of Human Resource Quality In Improving Employees Performance: An Analysis Of External And Internal Environment. *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science*, 343(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/343/1/012158>
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *J-Mpi*, 5(2), 160–174. <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V5i2.10301>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/Perisai.V2i3.154>
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 39. <https://doi.org/10.24036/011043530>
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/Society.V5i2.1460>
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Leadership Style For Millennial Generation, Five Leadership Theories, Systematic Literature Review. *Quality - Access To Success*, 22(184), 105–110. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.13>
- Yusaini, Prakoso, W. A., & Sulastri. (2023). Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD*, 8(2), 194–215. <https://doi.org/10.32505/Azkiya.V8i2.194>
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86.