



## Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas

Mulyani<sup>1✉</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

IAIN Batusangkar, Indonesia<sup>1,2</sup>

E-mail : [mulyanisosiologi@gmail.com](mailto:mulyanisosiologi@gmail.com)<sup>1</sup>, [harunjamilus08@gmail.com](mailto:harunjamilus08@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Pengembangan pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Koto Salak. Pengembangan diberikan kepada pendidik sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai cita-cita lembaga pendidikan atau sekolah. Pengembangan dilakukan dengan tujuan agar pendidik sebagai sumber daya manusia memiliki kompetensi yang dapat bersaing ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Metode kualitatif menjadi pilihan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menggambarkan, bahwa pengembangan pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Koto Salak dilakukan dengan beberapa langkah dan menggunakan metode *on the job learning* dan *of the job learning*. Selain itu juga, pengembangan 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, pengembangan SDM pendidik ini dapat ditingkatkan secara terus menerus.

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

### Abstract

*Educator Development as Human Resources at SMAN 1 Koto Salak. 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 Koto Salak 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:** Development, educators, Human Resources,

## 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 teknologi yang sangat pesat. 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 menghasilkan 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 pikir 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 pengembangan 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 menyangkut administrasi penunjang yang harus dilengkapi. Maka dari itu, guru harus lebih proaktif agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dengan profesional (Muliastri, 2019). Mengingat hal ini, penting bagi lembaga pendidikan untuk melakukan berbagai upaya yang bisa mengembangkan guru selaku pendidik menjadi lebih profesional. Untuk menjadi profesional 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 pengembangan sumber daya pendidik memiliki peran penting dalam menghasilkan pendidik yang berkualitas dan profesional. 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 efisien dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja SDM. Permasalahan terkait dengan sumber daya pendidik dalam lembaga sekolah merupakan permasalahan internal dan tolok ukur bagi lembaga pendidikan tersebut. Sebab SDM sangat penting dikembangkan di sebuah lembaga pendidikan, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan mengupasnya melalui penelitian tentang pengembangan sumber daya pendidik di SMA Negeri 1 Koto Salak. Dimana banyak keterbatasan yang dimiliki sekolah tersebut dari sumber daya pendidik yang ada, yaitu 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 Pengembangan Pendidik sebagai SDM dalam lembaga Pendidikan. Ini memiliki tujuan, bagaimana pengembangan pendidik sebagai SDM di SMA Negeri 1 Koto Salak 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 Koto Salak yang sesuai dengan kondisi dan perkembangan sekolah tersebut. Menurut 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 penggunaan metode wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi teknik pengumpulan data. Kegiatan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari pemberi informasi (Sugiyono, 2016). Pihak yang akan diminta informasi adalah kepala sekolah, wakil kurikulum dan beberapa pendidik di SMAN 1 Koto Salak. Kegiatan observasi juga dilaksanakan di SMAN 1 Koto Salak, 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 (Suharsimi, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

SMA Negeri 1 Koto Salak 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 Koto Salak 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 Koto Salak. 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 Koto Salak 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 Koto Salak untuk melihat kebutuhan 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 Koto Salak 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. Program pengembangan SDM yang dilakukan di SMAN 1 Koto Salak 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 kesempatan 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 pengembangan diri yang dilakukan secara daring oleh berbagai lembaga penyelenggara kegiatan diklat tanpa harus meninggalkan lokasi dan tugas sekolah. 6) Evaluasi pelaksanaan program peningkatan 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 Koto Salak 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 pengembangan 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 Koto Salak dilakukan secara berkesinambungan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapapun 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. 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 Koto Salak 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 Koto Salak 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.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Koto Salak, 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* seperti rotasi jabatan, dan *of the job learning* seperti kegiatan *workshop*, IHT, seminar atau webinar, sarasehan, dan juga MGMP. Dan proses pengembangan sumber daya manusia pendidik dipengaruhi oleh factor yaitu internal, yaitu: 1) visi dan misi, 2) strategi untuk 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 Koto Salak untuk lebih ditingkatkan lagi secara terus menerus. Dan harapannya pendidik sebagai sumber daya manusia di SMAN 1 Koto Salak dapat bersaing dan mengikuti perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada abad 21.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada rekan-rekan yang telah berkontribusi positif dalam penulisan artikel ini. Penulis berharap artikel ini dapat memberi manfaat bagi diri penulis sendiri maupun pihak lain yang membaca. Serta menjadi sumbangsih bagi dunia pendidikan.

## 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. (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 Duhani. (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., & Nurcholih, 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/ijarv8-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>
- Muliastri, 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*

1176 *Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas – Mulyani, Jamilus*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.519>

*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>

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>