

## Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan

Nurnaningsih A<sup>1</sup>, Rezki Akbar Norrahman<sup>2</sup>, Muhammadong<sup>3</sup> Teguh Setiawan Wibowo<sup>4</sup>  
Institut Agama Islam As'adiyah Sengkang<sup>1</sup> Universitas Islam Kalimantan MAB<sup>2</sup> Universitas Negeri Makassar<sup>3</sup>  
STIE Mahardhika<sup>4</sup>  
Email: nurnaningsih5767@gmail.com<sup>1</sup> rezkiakbaar@gmail.com<sup>2</sup> muhammadong@unm.ac.id<sup>3</sup>  
teguh10setiawan@gmail.com<sup>4</sup>

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN: 3026-6874 Vol: 1, Nomor: 2, Desember 2023 Halaman :221-235	<i>Human resource (HR) empowerment is a critical aspect in the context of education management that aims to improve the quality and effectiveness of the learning process. This study focuses on HR empowerment strategies in the context of education management to optimize individual potential in achieving sustainable education goals. The empowerment approach involves aspects of skills development, motivation and active participation of all members of the educational community. The research discusses skill development efforts as the main foundation of HR empowerment, emphasizing training and professional development to improve the competence of teachers and educators. Second, motivation is explained as an important element in encouraging HR engagement, involving positive incentives, recognition, and the creation of a motivating environment. Third, active participation is identified as an effective strategy in creating collaboration among education stakeholders, including teachers, parents and students. The results of this study illustrate that HR empowerment in education management is not only limited to individual strengthening, but also requires close coordination and collaboration between educational elements. Therefore, the implementation of a holistic and integrated HR empowerment strategy is crucial to achieve sustainable education goals that are relevant to the dynamics of modern society. This study contributes to a deeper understanding of the concept of HR empowerment in the context of education management, with the hope that it can serve as a guide for policy makers, practitioners, and researchers in the field of education.</i>
<b>Keywords:</b> <i>Empowerment Human Resources Education Management</i>	

### Abstrak

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kritis dalam konteks manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas proses pembelajaran. Studi ini fokus pada strategi pemberdayaan SDM dalam konteks manajemen pendidikan untuk mengoptimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan. Analisis dilakukan terhadap pendekatan pemberdayaan yang melibatkan aspek pengembangan keterampilan, motivasi, dan partisipasi aktif dari seluruh anggota komunitas pendidikan. Penelitian membahas upaya pengembangan keterampilan sebagai landasan utama pemberdayaan SDM, dengan menekankan pada pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidik. Kedua, motivasi dijelaskan sebagai elemen penting dalam mendorong keterlibatan SDM, melibatkan insentif positif, pengakuan, dan penciptaan lingkungan yang memotivasi. Ketiga, partisipasi aktif diidentifikasi sebagai strategi efektif dalam menciptakan kolaborasi antar stakeholder pendidikan, termasuk guru, orang tua, dan siswa. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pemberdayaan SDM dalam manajemen pendidikan bukan hanya terbatas pada penguatan individu, tetapi juga memerlukan koordinasi dan kolaborasi yang erat antar elemen pendidikan. Oleh karena itu, implementasi strategi pemberdayaan SDM yang holistik dan terpadu menjadi krusial untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan relevan dengan dinamika perkembangan masyarakat modern. Studi ini memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam terhadap konsep pemberdayaan SDM dalam konteks manajemen pendidikan, dengan harapan dapat menjadi pedoman bagi pembuat kebijakan, praktisi, dan peneliti di bidang pendidikan.

Kata Kunci : Pemberdayaan, SDM, Manajemen Pendidikan

## **PENDAHULUAN**

Elemen penting dalam memahami konteks suatu topik, termasuk dalam pembahasan tentang pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Pendidikan diakui sebagai pondasi utama pembangunan nasional yang kokoh. Konteks ini menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat tergantung pada sistem pendidikan yang diterapkan. Pendidikan bukan hanya menjadi sarana untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai alat untuk membentuk karakter, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan potensi individu (Sasia & Doringin, 2023).

Dalam menghadapi dinamika global dan perubahan zaman, penting untuk memastikan bahwa sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga kemampuan adaptasi, kreativitas, dan kepemimpinan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan yang baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan berkelanjutan suatu negara. Oleh karena itu, latar belakang ini menyoroti urgensi untuk memahami dan menerapkan konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan, agar pendidikan dapat berfungsi sebagai pilar kokoh dalam pembangunan nasional.

Pendidikan tidak hanya memainkan peran sebagai penyampai pengetahuan, melainkan juga sebagai wahana pembentukan karakter, pembangunan sikap, dan pemberdayaan individu. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan menjadi kunci utama dalam membentuk generasi yang mampu berkontribusi secara aktif terhadap kemajuan masyarakat dan negara. Dengan didukung oleh sistem pendidikan yang efektif dan inklusif, setiap warga negara dapat memperoleh peluang yang setara untuk mengembangkan potensinya, meraih kesuksesan, serta berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan (Nofiaturrahmah, 2022).

Melihat pentingnya pendidikan sebagai fondasi pembangunan nasional, perhatian terhadap manajemen pendidikan menjadi semakin mendalam. Bagaimana institusi pendidikan mengelola sumber daya manusia, baik guru maupun siswa, akan memberikan dampak yang besar pada kualitas dan hasil pendidikan. Oleh karena itu, implementasi konsep pemberdayaan sumber daya manusia menjadi krusial dalam menghadapi kompleksitas tantangan zaman modern.

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga memberikan ruang bagi partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan seluruh elemen dalam proses pengelolaan pendidikan, diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan memberdayakan, yang pada gilirannya akan menciptakan lulusan yang siap menghadapi dinamika global (Wirabhakti, 2022). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menggali lebih dalam konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan, sebagai langkah strategis dalam membangun fondasi pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan untuk pembangunan nasional.

Peran kunci sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan mencerminkan urgensi pengelolaan SDM yang efektif sebagai fondasi pembangunan sistem pendidikan yang berkualitas. Guru, sebagai ujung tombak pembelajaran, memiliki peran sentral dalam membentuk kualitas pendidikan. Mereka bukan hanya penyampai informasi, tetapi juga agen perubahan yang membentuk karakter dan mentalitas peserta didik. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kualitas pengajaran, dan guru yang didukung oleh pemberdayaan profesional dan pengembangan terus-menerus cenderung memberikan dampak positif pada hasil belajar.

Selain guru, pemimpin pendidikan dan administrator memiliki peran strategis dalam merancang kebijakan, mengelola sumber daya, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif dalam tingkat sekolah dapat membawa perubahan positif dan memberikan dukungan kepada para guru untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana SDM, terutama guru dan pemimpin pendidikan, dapat

diberdayakan dan dikembangkan menjadi aset yang berdaya saing menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan(Rusdiana, 2023).

Dalam era dinamika global dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan dalam pendidikan semakin kompleks. Oleh karena itu, peran kunci SDM tidak hanya mencakup kemampuan mengajar tradisional, tetapi juga kemampuan untuk mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif dan memanfaatkan teknologi secara efektif. Dalam latar belakang ini, pentingnya pemberdayaan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, dukungan kebijakan, dan penciptaan lingkungan belajar yang inklusif menjadi semakin terang benderang sebagai langkah kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan guna mempersiapkan generasi yang kompeten dan adaptif di masa depan.

Perumusan masalah menjadi langkah awal yang penting dalam memahami kerangka penelitian mengenai manajemen pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Tantangan utama dalam manajemen pendidikan dan pemberdayaan SDM menciptakan dinamika kompleks yang membutuhkan pemahaman mendalam dan solusi yang tepat. Tantangan tersebut dapat melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan kurikulum, pengembangan keterampilan guru, hingga peningkatan partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan(Aji dkk., 2023).

Tantangan utama ini tidak hanya bersifat lokal, tetapi juga tercermin dalam dinamika global, seperti integrasi teknologi dalam pendidikan dan adaptasi terhadap perkembangan masyarakat yang berubah. Dalam perumusan masalah ini, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis tantangan-tantangan krusial yang dihadapi oleh lembaga pendidikan dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

Sementara itu, signifikansi peningkatan kualitas SDM dalam institusi pendidikan menjadi fokus perumusan masalah yang kedua. SDM yang berkualitas memiliki dampak langsung pada hasil pendidikan, baik dari segi kinerja guru maupun prestasi siswa. Peningkatan kualitas SDM juga mencakup aspek kepemimpinan dan manajemen di tingkat institusi, yang memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi(Alam dkk., 2023).

Dalam perumusan masalah ini, esensi peningkatan kualitas SDM dihadapkan pada pertanyaan mengenai strategi pemberdayaan yang efektif, kendala-kendala yang mungkin muncul, dan dampak positif yang dapat dicapai dalam jangka panjang. Dengan memahami tantangan utama dan signifikansi peningkatan kualitas SDM, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemecahan masalah konkret dalam konteks manajemen pendidikan.

Tujuan penelitian menjadi penunjuk arah yang jelas dalam menyusun rencana studi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Dua tujuan kunci telah diformulasikan untuk memberikan fokus pada aspek pemberdayaan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Konsep pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan. Melalui analisis konseptual, penelitian ini bertujuan untuk memahami esensi pemberdayaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Pengkajian ini melibatkan aspek-aspek seperti peningkatan otonomi individu, pengembangan keterampilan, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian dapat memberikan landasan konseptual yang kuat bagi penerapan pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan.

Menganalisis dampak pemberdayaan terhadap kualitas pendidikan. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara konkret bagaimana implementasi pemberdayaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan. Analisis dampak mencakup peningkatan motivasi dan kinerja guru, perubahan dalam proses pembelajaran, serta hasil belajar siswa. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kontribusi pemberdayaan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan(Umar, 2020).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif pustaka untuk menyelidiki konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep ini melalui analisis terhadap literatur-literatur relevan yang telah ada. Teknik pengumpulan data studi literatur dengan mengidentifikasi dan seleksi literatur-literatur terkait pemberdayaan sumber daya manusia dan manajemen pendidikan. Analisis teks literatur yang melibatkan konsep-konsep pemberdayaan, strategi implementasinya, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Pemilihan dan pemeriksaan buku dan jurnal ilmiah yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Analisis mendalam terhadap konten yang berfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Analisis Konten pada pengkategorian dan penyusunan temuan dari literatur-literatur yang telah dikumpulkan. Identifikasi pola, perbandingan, dan sintesis konsep-konsep pemberdayaan sumber daya manusia.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan fokus pada interpretasi temuan-temuan yang dihasilkan dari studi literatur. Analisis konten digunakan untuk menggali makna dan implikasi dari konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Dalam menyeleksi literatur, kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan untuk memastikan bahwa hanya literatur yang memiliki relevansi dan kualitas yang memadai yang menjadi dasar analisis. Literatur yang termasuk harus mencakup konsep pemberdayaan sumber daya manusia, implementasinya dalam manajemen pendidikan, dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

Metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan, serta dapat menjadi dasar bagi pengembangan konsep dan kebijakan di bidang ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Konsep pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) menonjol sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan organisasi atau masyarakat. Pemberdayaan tidak sekadar memberikan tanggung jawab, tetapi lebih merupakan suatu proses mendalam yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan partisipasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, pemberdayaan mendorong terbentuknya lingkungan yang inklusif, demokratis, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama(Sonia, 2020).

Otonomi dan kepercayaan menjadi elemen kunci dalam konsep pemberdayaan. Individu atau kelompok diberikan kebebasan untuk membuat keputusan, mengeksplorasi ide-ide baru, dan mengambil tanggung jawab terhadap tugas atau proyek yang mereka emban. Dengan memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi, pemberdayaan mendorong terciptanya budaya kerja atau belajar yang dinamis dan responsif terhadap perubahan(Amin dkk., 2022).

Peningkatan keterampilan dan pengetahuan juga menjadi fokus utama pemberdayaan SDM. Melalui pelatihan dan pengembangan, individu diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Konsep ini memandang bahwa investasi pada pengembangan SDM merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Partisipasi aktif juga menjadi esensi dalam pemberdayaan. Dalam suatu organisasi atau tim, partisipasi menggambarkan keterlibatan penuh anggota dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan (Turmidzi, 2019). Partisipasi ini menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya memperkuat semangat kolaborasi dan solidaritas.

Dalam menghadapi dinamika dunia modern, konsep pemberdayaan SDM menjadi relevan, tidak hanya dalam konteks bisnis, tetapi juga dalam pengelolaan lembaga pendidikan, pemerintahan, dan organisasi sosial. Pemberdayaan SDM dianggap sebagai kunci untuk menciptakan keberlanjutan dan ketahanan organisasi di tengah perubahan yang tak terelakkan. Dengan memberdayakan SDM, suatu entitas dapat lebih adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Pemberdayaan sumber daya manusia bukan hanya tentang memberikan tanggung jawab atau peningkatan keterampilan, tetapi juga mencakup penyediaan sumber daya dan dukungan yang diperlukan. Fasilitasi akses terhadap informasi, teknologi, serta dukungan psikologis dan sosial menjadi aspek penting dalam memastikan keberhasilan pemberdayaan. Melalui pemenuhan kebutuhan ini, individu atau kelompok dapat merasa didukung, memiliki kepastian, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih efektif (Lestari dkk., 2023).

Penting untuk memahami bahwa pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada tingkat individu, tetapi juga melibatkan dimensi kelompok atau komunitas. Kolaborasi dan komunikasi yang baik antar anggota tim atau masyarakat menjadi kunci keberhasilan pemberdayaan. Melalui sinergi antarindividu dan kelompok, potensi dan keahlian masing-masing dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam konteks manajemen pendidikan, pemberdayaan guru, siswa, dan staf pendidikan membentuk landasan yang kuat untuk peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang merasa didukung dan diberdayakan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan pengajaran terbaik. Di sisi lain, siswa yang diberdayakan dalam proses pembelajaran mereka dapat menjadi agen pembelajaran aktif yang lebih bertanggung jawab terhadap perkembangan akademis dan karakter mereka (Achadah, 2019).

Dengan kata lain, pemberdayaan sumber daya manusia adalah investasi jangka panjang dalam pembangunan potensi manusia. Mengangkat kualitas, kapabilitas, dan kemandirian individu atau kelompok melalui pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian bersama. Sebagai konsep yang terus berkembang, pemberdayaan sumber daya manusia menjadi pondasi untuk mewujudkan organisasi dan masyarakat yang berkelanjutan, inklusif, dan inovatif.

Selain itu, pemberdayaan sumber daya manusia juga melibatkan unsur etika dan nilai-nilai. Kesadaran akan nilai-nilai moral, integritas, dan tanggung jawab sosial menjadi bagian integral dari pemberdayaan. Pemberdayaan yang dilandasi oleh prinsip-prinsip etika dapat membentuk individu atau kelompok yang tidak hanya unggul dalam kapasitas teknis, tetapi juga memiliki kepedulian sosial yang tinggi dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang beretika (Sidabutar dkk., 2023).

Penerapan pemberdayaan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan juga mencakup upaya untuk menciptakan budaya inklusi dan kesetaraan. Setiap anggota komunitas pendidikan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan berpartisipasi. Guru, siswa, dan staf pendidikan diberdayakan untuk memiliki suara dan peran dalam perumusan kebijakan pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang adil dan mendukung keberagaman.

Dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia, penilaian terus-menerus terhadap dampak yang dihasilkan menjadi penting. Evaluasi berkala terhadap strategi pemberdayaan yang diimplementasikan membantu mengidentifikasi keberhasilan dan area perbaikan. Data dan umpan

balik dari partisipan dapat membentuk dasar untuk penyesuaian strategi sehingga pemberdayaan dapat menjadi lebih efektif seiring berjalannya waktu.

Pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam manajemen pendidikan menuntut perhatian dan komitmen yang berkelanjutan. Sebuah lembaga pendidikan yang berhasil menerapkan konsep pemberdayaan dapat menciptakan lingkungan yang dinamis, inovatif, dan responsif terhadap tuntutan perkembangan zaman. Dengan memahami konsep pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan, kita dapat mengarahkan langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, membentuk karakter, dan memberdayakan generasi masa depan (Patra dkk., 2019).

### **Definisi Pemberdayaan Dalam Konteks Manajemen Pendidikan.**

Pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan mengacu pada suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan partisipasi seluruh anggota komunitas pendidikan, termasuk guru, siswa, dan staf pendidikan (Pratiwi, 2020). Tujuan utama pemberdayaan dalam manajemen pendidikan adalah menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, berorientasi pada pertumbuhan, dan demokratis.

Pemberdayaan guru mencakup memberikan kebebasan dan dukungan kepada mereka untuk mengambil inisiatif dalam merancang dan melaksanakan metode pengajaran yang inovatif. Hal ini juga melibatkan pemberian tanggung jawab dan otonomi kepada guru dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada proses pembelajaran dan iklim sekolah.

Sementara itu, pemberdayaan siswa berfokus pada memberikan kesempatan bagi mereka untuk aktif dalam proses pembelajaran, menyuarakan pendapat, dan mengembangkan keterampilan hidup yang diperlukan di luar aspek akademis. Pemberdayaan siswa menciptakan lingkungan di mana mereka merasa dihargai, mendapatkan dukungan, dan dapat mengambil peran dalam mengelola pembelajaran mereka sendiri.

Pemberdayaan staf pendidikan mencakup memberikan mereka ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan organisasi, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, serta menciptakan atmosfer kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Dengan demikian, pemberdayaan dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk menciptakan komunitas pendidikan yang berdaya saing, responsif terhadap perubahan, dan memberikan peluang yang setara bagi semua anggota untuk tumbuh dan berkembang secara holistik (Kurniawan, 2019).

Pemberdayaan dalam manajemen pendidikan juga melibatkan aspek penyediaan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar setiap anggota komunitas pendidikan dapat mencapai potensinya secara optimal. Dukungan ini mencakup fasilitas pembelajaran yang memadai, akses terhadap teknologi, dan program pengembangan profesional bagi guru dan staf pendidikan.

Langkah pemberdayaan dalam manajemen pendidikan menciptakan dinamika interaksi yang seimbang antara para pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, staf pendidikan, dan pihak berkepentingan lainnya. Hal ini menekankan prinsip inklusivitas dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat menciptakan iklim pendidikan yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan perubahan yang positif.

Selain itu, pemberdayaan dalam manajemen pendidikan dapat diukur dari dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan. Implementasi strategi pemberdayaan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang merangsang kreativitas dan pemecahan masalah.

Penting untuk diingat bahwa pemberdayaan dalam manajemen pendidikan bukanlah tujuan akhir, melainkan suatu proses berkelanjutan yang mengadaptasi diri terhadap perubahan dan tuntutan zaman. Oleh karena itu, evaluasi berkala, umpan balik, dan penyesuaian strategi pemberdayaan menjadi langkah-langkah yang esensial untuk menjaga dan meningkatkan efektivitasnya (Habibi, 2022).

Dengan mengintegrasikan konsep pemberdayaan dalam manajemen pendidikan, kita menciptakan landasan yang kokoh untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan karakter, kepemimpinan, dan kreativitas. Pemberdayaan dalam konteks ini menjadi kunci untuk membentuk generasi yang siap menghadapi kompleksitas tantangan masa depan dan memberikan kontribusi positif pada masyarakat global.

Pemberdayaan dalam manajemen pendidikan juga berkaitan erat dengan pembangunan kapasitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dan inklusif menjadi sarana utama untuk mendorong dan mendukung pemberdayaan di seluruh lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan individu, memotivasi keterlibatan aktif, serta memfasilitasi kolaborasi, adalah ciri utama kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan (Munandar dkk., 2022).

Selain itu, pemberdayaan dalam manajemen pendidikan mencakup pengembangan kebijakan yang mendukung prinsip-prinsip pemberdayaan. Kebijakan-kebijakan ini dapat mencakup penataan sistem evaluasi yang memberikan ruang bagi pertumbuhan profesional guru, dukungan bagi inovasi pembelajaran, dan upaya menciptakan lingkungan belajar yang adil dan inklusif.

Sebagai bagian dari pemberdayaan, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat sekitar. Kolaborasi yang erat dengan orang tua dapat menciptakan dukungan yang konsisten antara rumah dan sekolah, sementara keterlibatan masyarakat dapat meningkatkan sumber daya dan peluang pembelajaran di luar ruang kelas.

Sebagai konsep yang holistik, pemberdayaan dalam manajemen pendidikan mencerminkan komitmen untuk menciptakan lembaga pendidikan yang tidak hanya berfokus pada prestasi akademis, tetapi juga pada perkembangan keseluruhan individu. Pemberdayaan memandang setiap anggota komunitas pendidikan sebagai mitra dalam mencapai visi bersama untuk menciptakan generasi yang terampil, berdaya saing, dan memiliki nilai-nilai moral yang kuat.

Dalam kesimpulannya, pemberdayaan dalam manajemen pendidikan bukanlah sekadar strategi tambahan, melainkan sebuah paradigma yang meresapi setiap aspek kebijakan, praktik, dan budaya di dalam lembaga pendidikan. Dengan merangkul konsep pemberdayaan ini, kita membuka jalan menuju pembentukan sistem pendidikan yang responsif, inklusif, dan mampu menghadapi dinamika kompleksitas tantangan masa depan.

### **Peran kunci pemberdayaan dalam meningkatkan keterlibatan SDM.**

Pemberdayaan memegang peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam konteks manajemen pendidikan. Berikut adalah beberapa peran kunci pemberdayaan dalam meningkatkan keterlibatan SDM:

#### **1. Mendorong Partisipasi Aktif:**

Pemberdayaan memberikan dorongan untuk partisipasi aktif dari anggota komunitas pendidikan. Guru, siswa, dan staf pendidikan yang merasa didengar, dihargai, dan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan akan lebih cenderung terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah (Oktavia dkk., 2023).

#### **2. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen:**

Pemberdayaan menciptakan lingkungan di mana individu merasa memiliki peran yang berarti. Guru yang diberdayakan, misalnya, cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Siswa yang merasa diberdayakan dalam pembelajaran mereka dapat mengembangkan motivasi intrinsik untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

#### **3. Mengembangkan Tanggung Jawab dan Kemandirian:**

Pemberdayaan membantu mengembangkan tanggung jawab dan kemandirian di antara SDM. Guru yang diberdayakan merasa bertanggung jawab terhadap pembelajaran siswa dan berkembang sebagai pemimpin pendidikan. Siswa yang diberdayakan untuk mengelola pembelajaran mereka sendiri dapat mengembangkan kemandirian dan tanggung jawab terhadap proses belajar.

#### 4. Menciptakan Lingkungan Inklusif:

Pemberdayaan berkontribusi pada penciptaan lingkungan belajar yang inklusif dan demokratis di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai. Dalam konteks manajemen pendidikan, hal ini dapat membuka ruang bagi partisipasi dari berbagai pihak, seperti orang tua, komite sekolah, dan masyarakat (Agustin, 2023).

#### 5. Peningkatan Kolaborasi:

Pemberdayaan mendorong kolaborasi antara anggota komunitas pendidikan. Guru yang diberdayakan dapat lebih mudah bekerja sama untuk mengembangkan inovasi pembelajaran. Kolaborasi yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat menciptakan dukungan luas yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dengan menerapkan pemberdayaan dalam manajemen pendidikan, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya keterlibatan yang kuat, di mana setiap individu merasa memiliki andil dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini bukan hanya berdampak pada peningkatan keterlibatan, tetapi juga pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

### **Implementasi Pemberdayaan dalam Manajemen Pendidikan**

Implementasi pemberdayaan dalam manajemen pendidikan merupakan langkah konkret untuk menciptakan lingkungan belajar yang responsif, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Salah satu aspek utama implementasi pemberdayaan adalah melalui pengembangan kebijakan yang mendukung prinsip-prinsip pemberdayaan di seluruh lembaga pendidikan. Kebijakan ini dapat mencakup penetapan standar pemberdayaan guru, mekanisme partisipasi siswa dalam pengambilan keputusan, dan upaya memfasilitasi perkembangan profesional staf pendidikan.

Pendekatan pemberdayaan dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Guru dapat dilibatkan dalam pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan pengajaran mereka, tetapi juga member

Wawasan tentang pentingnya peran mereka dalam pengambilan keputusan sekolah. Pelatihan semacam ini dapat mencakup strategi pembelajaran inovatif, teknologi pendidikan, dan manajemen kelas yang mendukung keterlibatan aktif siswa. Dalam konteks pemberdayaan siswa, implementasinya dapat mencakup pembentukan dewan siswa yang berfungsi sebagai wadah partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sekolah. Program pengembangan kepemimpinan siswa, pelatihan soft skills, dan penyelenggaraan forum diskusi atau kegiatan partisipatif lainnya menjadi sarana untuk meningkatkan keterlibatan dan kontribusi siswa dalam kehidupan sekolah (Jamilus, 2022).

Pemberdayaan staf pendidikan juga melibatkan pengenalan mekanisme untuk memfasilitasi partisipasi mereka dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Penerapan komite atau forum yang melibatkan berbagai pihak, seperti guru, staf administrasi, dan orang tua, dapat menciptakan platform untuk dialog terbuka dan kolaborasi yang produktif.

Selain itu, penciptaan budaya organisasional yang mendukung pemberdayaan menjadi langkah penting. Menciptakan atmosfer yang mendorong komunikasi terbuka, penghargaan terhadap keragaman pendapat, dan pengakuan terhadap kontribusi setiap anggota staf adalah elemen-elemen kunci untuk mengintegrasikan pemberdayaan dalam budaya manajemen pendidikan.

Implementasi pemberdayaan dalam manajemen pendidikan bukanlah upaya sekali jalan, tetapi merupakan proses yang berkesinambungan. Evaluasi berkala terhadap efektivitas strategi pemberdayaan, umpan balik dari seluruh pemangku kepentingan, dan keterlibatan mereka dalam penyempurnaan kebijakan dan praktik pendidikan menjadi langkah-langkah yang krusial untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan pemberdayaan dalam mencapai tujuan pembelajaran dan pengelolaan pendidikan yang optimal (Taufiqurrahman, 2019).

### **Langkah-Langkah Praktis Untuk Menerapkan Pemberdayaan.**

Menerapkan pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan melibatkan serangkaian langkah praktis yang dapat diimplementasikan oleh lembaga pendidikan. Berikut adalah beberapa langkah praktis untuk menerapkan pemberdayaan:

#### **1. Penetapan Visi dan Nilai Pemberdayaan:**

- 1) Tentukan visi yang jelas terkait pemberdayaan dalam konteks manajemen pendidikan.
- 2) Identifikasi nilai-nilai pemberdayaan yang akan menjadi dasar bagi kebijakan dan praktik di lembaga pendidikan (Norrahan, 2023).

#### **2. Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan:**

- 1) Berikan pelatihan kepada pimpinan, guru, dan staf pendidikan tentang konsep pemberdayaan (Meisarah dkk., 2023).
- 2) Fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan, seperti komunikasi efektif, pemberian umpan balik, dan pendelegasian tanggung jawab.

#### **3. Pembentukan Tim Pemberdayaan:**

- 1) Bentuk tim atau kelompok kerja yang khusus menangani implementasi pemberdayaan.
- 2) Libatkan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, staf pendidikan, dan orang tua, dalam tim ini.

#### **4. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan:**

- 1) Fasilitasi mekanisme partisipatif untuk pengambilan keputusan di tingkat sekolah.
- 2) Libatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perumusan kebijakan dan perencanaan program pendidikan.

#### **5. Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional:**

- 1) Sediakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang mendukung pemberdayaan guru dan staf pendidikan.
- 2) Fokuskan pada aspek-aspek seperti penguasaan teknologi, strategi pengajaran inovatif, dan pengembangan kepemimpinan.

#### **6. Fasilitasi Kolaborasi Antar-Kelompok:**

- 1) Bangun forum kolaborasi antar-kelompok, seperti pertemuan reguler antara guru, siswa, orang tua, dan staf pendidikan.
- 2) Dukung proyek atau kegiatan bersama yang melibatkan berbagai pihak.

#### **7. Penciptaan Lingkungan Inklusif:**

- 1) Aktif mempromosikan budaya inklusif di lembaga pendidikan.
- 2) Ciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung keberagaman dan menghormati perbedaan.

#### **8. Evaluasi dan Umpan Balik Terus-Menerus:**

- 1) Lakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas strategi pemberdayaan yang diimplementasikan.
- 2) Dapatkan umpan balik dari seluruh pemangku kepentingan untuk penyempurnaan berkelanjutan.

9. Penyediaan Sarana dan Sumber Daya:

- 1) Pastikan adanya sarana dan sumber daya yang mendukung implementasi pemberdayaan, seperti teknologi pendidikan, ruang kolaborasi, dan fasilitas pelatihan.

10. Promosi Kultur Pemberdayaan:

- 2) Tanamkan kultur pemberdayaan melalui penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi setiap individu.
- 3) Berikan contoh kepemimpinan yang mempromosikan pemberdayaan melalui tindakan dan komunikasi sehari-hari.

Dengan mengikuti langkah-langkah praktis ini, lembaga pendidikan dapat secara sistematis menerapkan pemberdayaan dalam manajemen pendidikan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan aktif seluruh komunitas pendidikan.

### **Tantangan dan Strategi.**

Menerapkan pemberdayaan dalam manajemen pendidikan dapat dihadapkan pada sejumlah tantangan. Berikut adalah beberapa tantangan yang mungkin timbul dan strategi untuk mengatasinya:

1. Perubahan Budaya Organisasi:

Tantangan: Perubahan budaya organisasi memerlukan waktu dan usaha yang signifikan. Strategi: Libatkan seluruh komunitas pendidikan dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan budaya. Sosialisasikan visi pemberdayaan secara terbuka dan tunjukkan manfaatnya bagi semua pihak.

2. Resistensi terhadap Perubahan:

Tantangan: Mungkin ada resistensi dari beberapa anggota staf atau pemangku kepentingan terhadap perubahan. Strategi: Selalu komunikasikan alasan dan manfaat perubahan. Berikan ruang bagi masukan dan pendapat semua pihak dan ajak mereka menjadi bagian dari proses perubahan.

3. Ketidakpastian dan Keengganan untuk Mengambil Risiko:

Tantangan: Beberapa individu mungkin enggan mengambil risiko atau merasa tidak nyaman dengan tingkat ketidakpastian yang terkait dengan perubahan. Strategi: Berikan pelatihan dan dukungan untuk membantu individu mengatasi ketidakpastian. Jelaskan manfaat jangka panjang dari pemberdayaan dan bagaimana risiko dapat menghasilkan inovasi.

4. Kurangnya Sumber Daya:

Tantangan: Terbatasnya sumber daya dapat menjadi hambatan dalam menerapkan program pelatihan atau memfasilitasi kolaborasi. Strategi: Identifikasi sumber daya yang ada dan manfaatkan dengan efisien. Cari mitra atau bantuan eksternal jika diperlukan. Prioritaskan program yang memberikan dampak besar dengan sumber daya yang terbatas.

5. Ketidakkonsistenan Implementasi:

Tantangan: Ada risiko bahwa implementasi pemberdayaan tidak konsisten di seluruh lembaga atau tingkat pendidikan. Strategi: Bangun mekanisme pemantauan dan evaluasi yang teratur. Pastikan konsistensi melalui pelatihan berkala dan komunikasi yang terus-menerus.

#### 6. Keterbatasan Keterampilan atau Pengetahuan:

Tantangan: Beberapa staf mungkin belum memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menerapkan pemberdayaan. Strategi: Sediakan pelatihan yang sesuai dan dukungan pengembangan profesional. Fokus pada upaya membangun kapasitas individu untuk mengatasi keterbatasan ini.

#### 7. Pentingnya Peran Kepemimpinan:

Tantangan: Kurangnya dukungan atau ketidakpartisipan dari pimpinan dapat menghambat implementasi pemberdayaan. Strategi: Ajak pemimpin utama untuk terlibat secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan pemberdayaan. Demonstrasikan dampak positif pemberdayaan pada tingkat kepemimpinan.

Dengan mengidentifikasi dan mengatasi tantangan ini, lembaga pendidikan dapat meningkatkan peluang keberhasilan dalam menerapkan pemberdayaan dalam manajemen pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inklusif.

### C. Dampak Pemberdayaan terhadap Kualitas Pendidikan

Pemberdayaan dalam manajemen pendidikan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, khususnya dalam perubahan kinerja guru dan staf pendidikan. Berikut adalah beberapa dampak yang dapat terjadi:

#### 1. Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan Guru:

- 1) Dampak: Pemberdayaan memberikan insentif kepada guru untuk terlibat secara aktif dalam pengembangan dan penerapan inovasi pembelajaran.
- 2) Konsekuensi: Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih menarik dan efektif.

#### 2. Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan:

- 1) Dampak: Pemberdayaan melibatkan pelatihan dan pengembangan profesional, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru serta staf pendidikan.
- 2) Konsekuensi: Guru yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperbarui akan lebih siap menghadapi tuntutan pendidikan modern dan memberikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas(SMAN, t.t.).

#### 3. Penggunaan Teknologi dalam Pengajaran:

- 1) Dampak: Pemberdayaan mendorong integrasi teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran.
- 2) Konsekuensi: Guru akan lebih cenderung memanfaatkan berbagai alat teknologi untuk meningkatkan interaktivitas dan efektivitas pembelajaran.

#### 4. Peningkatan Kreativitas dalam Metode Pengajaran:

- 1) Dampak: Guru yang diberdayakan merasa lebih dihargai dan memiliki kebebasan untuk menciptakan metode pengajaran yang kreatif.
- 2) Konsekuensi: Terjadi peningkatan variasi dalam pendekatan pembelajaran, memicu minat dan keterlibatan siswa.

#### 5. Pemberdayaan Siswa dalam Proses Pembelajaran:

- 1) Dampak: Guru yang merasa diberdayakan akan lebih cenderung melibatkan siswa dalam proses pembelajaran.

- 2) Konsekuensi: Terjadi perubahan dari model pembelajaran yang tradisional menjadi model yang lebih kolaboratif dan interaktif, meningkatkan partisipasi aktif siswa.

#### 6. Peningkatan Efisiensi Administratif:

- 1) Dampak: Pemberdayaan staf pendidikan dapat mencakup peningkatan efisiensi dalam tugas administratif.
- 2) Konsekuensi: Fokus yang lebih besar pada pemberdayaan staf dapat membantu mengoptimalkan tata kelola dan administrasi pendidikan.

#### 7. Peningkatan Evaluasi Kinerja:

- 1) Dampak: Pemberdayaan dapat mencakup pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif.
- 2) Konsekuensi: Penilaian yang lebih baik terhadap kinerja guru dan staf pendidikan memungkinkan identifikasi area perbaikan dan pemberian penghargaan yang lebih efektif.

Dengan menerapkan pemberdayaan dalam manajemen pendidikan, lembaga pendidikan dapat mencapai perubahan positif dalam kinerja guru dan staf pendidikan, membentuk lingkungan pembelajaran yang dinamis, inovatif, dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Anin, t.t.).

Pemberdayaan dalam manajemen pendidikan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, khususnya melalui peningkatan partisipasi siswa dan hasil belajar. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi:

#### 1. Meningkatnya Partisipasi Aktif Siswa:

- 1) Dampak: Pemberdayaan siswa memberikan mereka rasa tanggung jawab dan keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran.
- 2) Konsekuensi: Siswa lebih cenderung berpartisipasi secara aktif dalam kelas, mengajukan pertanyaan, dan berkontribusi dalam diskusi, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis.

#### 2. Peningkatan Kemandirian dan Motivasi Belajar:

- 1) Dampak: Pemberdayaan memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengambil kontrol atas pembelajaran mereka sendiri.
- 2) Konsekuensi: Siswa menjadi lebih mandiri dalam merencanakan dan mengelola pembelajaran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kualitas belajar.

#### 3. Penggunaan Metode Pembelajaran yang Interaktif:

- 1) Dampak: Guru yang diberdayakan cenderung menggunakan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berfokus pada partisipasi siswa.
- 2) Konsekuensi: Pembelajaran yang melibatkan siswa secara aktif meningkatkan pemahaman konsep, keterampilan kritis, dan kemampuan berpikir kreatif.

#### 4. Pemberdayaan melalui Teknologi Pendidikan:

- 1) Dampak: Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran menjadi lebih mungkin melalui pemberdayaan guru dan siswa.
- 2) Konsekuensi: Penggunaan teknologi, seperti platform pembelajaran online atau aplikasi pendidikan, dapat meningkatkan aksesibilitas dan mendukung pembelajaran adaptif sesuai kebutuhan siswa.

5. Penilaian Formatif yang Mendorong Peningkatan:

- 1) Dampak: Pemberdayaan dapat mencakup pengembangan sistem penilaian formatif yang berfokus pada pengembangan siswa.
- 2) Konsekuensi: Guru dapat memberikan umpan balik yang lebih konstruktif kepada siswa, membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan langkah-langkah perbaikan.

6. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan:

- 1) Dampak: Pemberdayaan siswa melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pembelajaran dan lingkungan sekolah.
- 2) Konsekuensi: Siswa merasa memiliki suara dalam kebijakan sekolah, menciptakan iklim belajar yang lebih inklusif dan demokratis (Bahri, 2022).

7. Peningkatan Hasil Akademis:

- 1) Dampak: Partisipasi aktif siswa dan pemberdayaan guru dapat berkontribusi pada peningkatan hasil akademis.
- 2) Konsekuensi: Dengan melibatkan siswa secara lebih langsung dan memotivasi mereka untuk belajar, hasil belajar secara keseluruhan dapat meningkat.

Pemberdayaan yang diterapkan dengan baik dalam manajemen pendidikan tidak hanya membentuk siswa yang lebih berpartisipasi, mandiri, dan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pencapaian akademis yang optimal.

## KESIMPULAN

Dalam konteks manajemen pendidikan dan pemberdayaan sumber daya manusia, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi agar dapat mencapai peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu tantangan utama adalah perubahan budaya organisasi yang memerlukan komitmen jangka panjang dan keterlibatan aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Resistensi terhadap perubahan dan ketidakpastian juga dapat menjadi hambatan yang perlu dihadapi.

Tantangan lainnya termasuk keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun infrastruktur, yang dapat membatasi implementasi program pemberdayaan. Kurangnya keterampilan atau pengetahuan di antara anggota staf pendidikan juga merupakan faktor yang memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, langkah-langkah pelatihan dan pengembangan profesional menjadi penting untuk mengatasi kendala tersebut.

Namun, di balik tantangan-tantangan tersebut, terdapat signifikansi besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam institusi pendidikan. Pemberdayaan tidak hanya memberikan dampak positif pada kinerja guru dan staf pendidikan, tetapi juga merangsang partisipasi siswa dan meningkatkan hasil belajar secara keseluruhan. Dengan memberdayakan seluruh komunitas pendidikan, terbentuk lingkungan yang inklusif, kreatif, dan berfokus pada pengembangan potensi setiap individu.

Peningkatan kualitas SDM menciptakan guru yang lebih terampil, siswa yang lebih aktif, dan staf pendidikan yang lebih berkomitmen terhadap tujuan pembelajaran. Secara keseluruhan, investasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, melainkan membentuk dasar yang kokoh untuk perkembangan jangka panjang dalam dunia pendidikan. Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, lembaga pendidikan dapat melangkah maju menuju pencapaian visi pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan mampu menghadapi dinamika perubahan zaman.

## REFERENCES

- Achadah, A. (2019). Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs): Konsep Dasar Dan Implementasinya Pada Satuan Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*. [Http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/View/3788](http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Mataraman/Index.Php/Tarbiyatuna/Article/View/3788)
- Agustin, A. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Ponorogo*. Etheses.lainponorogo.Ac.Id. [Http://Etheses.lainponorogo.Ac.Id/24669/](http://Etheses.lainponorogo.Ac.Id/24669/)
- Aji, G., Maghfirotuzzahro, F., & ... (2023). Implementasi Manajemen Strategik Pada Bidang Pendidikan Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Operasional, Anggaran, Dan Administrasi. ... *Manajemen ....* [Https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/Jrime/Article/View/222](https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/Jrime/Article/View/222)
- Alam, K., Handoyo, E., Zulaeha, I., & ... (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Prosiding Seminar ....* [Https://Proceeding.Unnes.Ac.Id/Snpasca/Article/View/2161](https://Proceeding.Unnes.Ac.Id/Snpasca/Article/View/2161)
- Amin, K., Subaweh, I., Prihatin, T., & ... (2022). Kemampuan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Era Disrupsi. ...: *Jurnal Pendidikan ....* [Https://Ojs.Staituankutambusai.Ac.Id/Index.Php/Hikmah/Article/View/510](https://Ojs.Staituankutambusai.Ac.Id/Index.Php/Hikmah/Article/View/510)
- Anin, N. (T.T.). Manajemen Tabungan Amal Saleh (Tas) Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Di Madrasah Pembangunan. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [Https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/74922](https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/74922)
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan ....* [Https://Pasca.Jurnalikhac.Ac.Id/Index.Php/Munaddhomah/Article/View/158](https://Pasca.Jurnalikhac.Ac.Id/Index.Php/Munaddhomah/Article/View/158)
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal Of Education And Teaching*. [Http://Ejournal.Staidu.Ac.Id/Index.Php/Taklimuna/Article/View/8](http://Ejournal.Staidu.Ac.Id/Index.Php/Taklimuna/Article/View/8)
- Jamilus, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mtsn Kota Solok. Dalam *Proceeding Iain Batusangkar*. *Ojs.lainbatusangkar.Ac.Id*. [Https://Ojs.lainbatusangkar.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Proceedings/Article/Download/7219/2868](https://Ojs.lainbatusangkar.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Proceedings/Article/Download/7219/2868)
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. *Repository.Radenintan.Ac.Id*. [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/6656/1/Skripsi%20nanang.Pdf](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/6656/1/Skripsi%20nanang.Pdf)
- Lestari, A., Sumual, T., & Usoh, E. (2023). Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Binagogik*. [Https://Ejournal.Stkipbbm.Ac.Id/Index.Php/Pgsd/Article/View/353](https://Ejournal.Stkipbbm.Ac.Id/Index.Php/Pgsd/Article/View/353)
- Meisarah, F., Rohman, S., Norrahman, R. A., Rachman, R. S., & Hasim, H. (2023). Alysis Of The Effectiveness Of Digital Flipbook Teaching Materials Usage Based On Realistic Education To Improve Students'communication Ability. *Jurnal Scientia*, 12(04), 233–239.
- Munandar, D. S., Syah, M., & ... (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). ... *Ilmiah Ilmu Pendidikan*. [Http://Www.Jiip.Stkipyapisdompu.Ac.Id/Jiip/Index.Php/Jiip/Article/View/394](http://Www.Jiip.Stkipyapisdompu.Ac.Id/Jiip/Index.Php/Jiip/Article/View/394)
- Nofiaturrahmah, F. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. *Repository.lainkudus.Ac.Id*. [Http://Repository.lainkudus.Ac.Id/10965/1/Msdm%20dan%20perilaku%20organisasi%20pendidikan%20dr.%20fifi%20nofiaturrahmah%2c%20m.Pd.I..Pdf](http://Repository.lainkudus.Ac.Id/10965/1/Msdm%20dan%20perilaku%20organisasi%20pendidikan%20dr.%20fifi%20nofiaturrahmah%2c%20m.Pd.I..Pdf)
- Norrahman, R. A. (2023). Character Education Management Planning In Early Childhood Education. *Indonesian Journal Of Education (Injoe)*, 3(2), 275–291.
- Oktavia, A. B., Rezeqi, F. A., Andayani, P. N., & ... (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam. ... *Agama, Sosial, Dan ....* [Https://Maryamsejahtera.Com/Index.Php/Religion/Article/View/436](https://Maryamsejahtera.Com/Index.Php/Religion/Article/View/436)
- Patra, C. S. B., Wasistiono, S., & ... (2019). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Sebagai Upaya Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan .... *Daerah Di Indonesia*. [Http://Ejournal.Goacademica.Com/Index.Php/Jv/Article/View/202](http://Ejournal.Goacademica.Com/Index.Php/Jv/Article/View/202)

- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.  
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4403>
- Rusdiana, A. (2023). *Hand Out: Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Semester I Tahun Akademik 2022/2023*. Etheses.Uinsgd.Ac.Id. <https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/67789>
- Sasia, K., & Doringin, F. (2023). Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Tinggi Berskala Kecil (Studi Kasus Pada Sebuah Akademi Optometry Di Jakarta). *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/10670>
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T., & ... (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan. ... *Pendidikan* ....  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11237>
- Sman, L. (T.T.). Memberdayakan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Sma Negeri 2 Batang Anai. *Pedagogi.Ppj.Unp.Ac.Id*.  
<http://pedagogi.ppj.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/328>
- Sonia, N. R. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education ...* <https://sajiem.lainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/18>
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. Dalam *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*. Core.Ac.Uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/229571848.pdf>
- Turmidzi, I. (2019). Konsep Pengendalian Mutu Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Bisnis Dan Dunia Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan ...* <https://stai-binamadani.e-journal.id/jurdir/article/view/57>
- Umar, Y. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Di Era 4.0 (Penelitian Pada Man 2 Babakan Ciwaringin Cirebon). Dalam *Jurnal Al-Karim: Jurnal Pendidikan ...*  
Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id.  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3529343&val=30876&title=implementasi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20pada%20pendidikan%20di%20era%204%20penelitian%20pada%20man%202%20babakan%20ciwaringin%20cirebon>
- Wirabhakti, A. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. ... : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.  
<http://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/nizamulilmi/article/view/128>