



## MEMANFAATKAN EKOSISTEM PEMBELAJARAN DALAM INOVASI PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Servika Dumaris Naulita Tampubolon<sup>1)</sup>, Mariana Simanjuntak<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Del  
email: servikatampubolon@gmail.com

Fakultas Ilmu Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro  
email: lisbeth.anna@gmail.com

### *Abstract*

*This research explores the role of the learning ecosystem in the context of innovation in improving human resources through training and development in the organizational environment. The main focus is to explore the extent to which the use of technology and integration of new learning methods can accelerate employee competency growth. With a qualitative approach, this research uses in-depth interviews, observations, and content analysis to understand the influence of the learning ecosystem on organizational culture and individual development. The research findings provide deep insight into the impact of personalized learning, employee engagement, and positive impact on innovation in the workplace. Additionally, this research details the challenges and opportunities associated with utilizing learning ecosystems in human resource development. The results of this research provide a solid basis for developing training strategies that are more effective and relevant to the demands of dynamic changes in the world of work*

**Keywords:** *Ecosystem, Learning, Innovation, HR, Training, Development*

### *Abstrak*

Penelitian ini mendalami tentang peran ekosistem pembelajaran dalam konteks inovasi peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan di lingkungan organisasi. Fokus utama adalah untuk menggali sejauh mana pemanfaatan teknologi dan integrasi metode pembelajaran baru dapat mempercepat pertumbuhan kompetensi karyawan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan analisis konten untuk memahami pengaruh ekosistem pembelajaran terhadap budaya organisasi dan perkembangan individu. Temuan penelitian memberikan wawasan mendalam tentang dampak personalisasi pembelajaran, keterlibatan karyawan, dan dampak positif terhadap inovasi di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini merinci tantangan dan peluang yang terkait dengan pemanfaatan ekosistem pembelajaran dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini memberikan dasar yang kokoh untuk pengembangan strategi pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan tuntutan perubahan dinamis di dunia kerja.

**Keywords:** Ekosistem, Pembelajaran, Inovasi, SDM, Pelatihan, Pengembangan

## PENDAHULUAN

Pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau masyarakat. Ekosistem pembelajaran yang terintegrasi dengan baik memiliki peran penting dalam mendukung inovasi dan peningkatan kualitas SDM. Dalam era globalisasi seperti saat ini, perubahan yang cepat dalam dunia pekerjaan mendorong perlunya peningkatan kemampuan dan adaptabilitas SDM. Oleh karena itu, memanfaatkan ekosistem pembelajaran sebagai landasan utama dalam inovasi peningkatan SDM melalui pelatihan dan pengembangan menjadi suatu kebutuhan mendesak (Sutarman, 2016)

Ekosistem pembelajaran menyediakan platform yang memungkinkan akses mudah dan cepat terhadap berbagai jenis materi pembelajaran. Dengan adanya teknologi informasi dan internet, individu dapat memperoleh informasi dan keterampilan baru kapan saja dan di mana saja. Hal ini membuka pintu bagi terciptanya lingkungan pembelajaran yang inklusif dan demokratis, di



mana setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pengetahuan dan meningkatkan kompetensinya.

Melalui ekosistem pembelajaran, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara lebih efektif. Berbagai platform pembelajaran menyediakan analisis data yang mendalam terkait performa individu, sehingga organisasi dapat menentukan jenis pelatihan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategis mereka. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat lebih terarah dan efisien.

Ekosistem pembelajaran mendorong budaya belajar yang berkelanjutan di dalam organisasi. Dengan menyediakan akses yang mudah dan berkesinambungan terhadap materi pembelajaran, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana pembelajaran diintegrasikan ke dalam rutinitas sehari-hari. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang proaktif dan inovatif, di mana setiap anggota organisasi merasa termotivasi untuk terus meningkatkan diri (Solehudin, 2023).

Pelatihan dan pengembangan melalui ekosistem pembelajaran memungkinkan personalisasi pembelajaran. Setiap individu memiliki kebutuhan dan gaya pembelajaran yang berbeda. Ekosistem pembelajaran yang canggih dapat menyesuaikan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing individu, sehingga memaksimalkan efektivitas pembelajaran. Kolaborasi menjadi lebih mungkin melalui ekosistem pembelajaran. Platform pembelajaran modern memfasilitasi interaksi dan pertukaran ide antar individu, baik secara daring maupun luring. Ini membuka peluang untuk pembelajaran peer-to-peer, di mana individu dapat belajar satu sama lain dan saling membagikan pengalaman serta pengetahuan (Hendrarso, 2020).

Ekosistem pembelajaran dapat menjadi wahana untuk mengembangkan keterampilan lunak (soft skills) yang semakin penting dalam dunia kerja. Pembelajaran melalui simulasi, studi kasus, dan interaksi sosial melalui platform pembelajaran dapat membantu meningkatkan kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Ekosistem pembelajaran memfasilitasi evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Melalui pemantauan secara real-time dan pengumpulan data, organisasi dapat terus melakukan penyesuaian untuk meningkatkan kualitas dan dampak dari program-program tersebut (Khoirudin, et al., 2023).

Tantangan global dan perubahan yang terus-menerus dalam dunia bisnis menuntut organisasi untuk terus beradaptasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa ekosistem pembelajaran tidak hanya sebagai alat untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat (Susanto, 2021).

Ekosistem pembelajaran dapat menjadi katalisator untuk menciptakan budaya inovasi di seluruh organisasi. Dengan memberikan akses yang mudah terhadap sumber daya inovatif, organisasi dapat mendorong kreativitas dan pemikiran out-of-the-box di antara karyawan. Platform pembelajaran yang menghadirkan tantangan, simulasi, dan proyek inovatif dapat menjadi wadah untuk mengembangkan solusi baru dan meningkatkan daya saing organisasi.

Ekosistem pembelajaran dapat menjadi instrumen untuk mengurangi kesenjangan keterampilan di kalangan karyawan. Dengan memberikan peluang yang setara kepada seluruh anggota organisasi untuk mengakses pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan karier bagi semua individu (Aula, et al., 2022).

Penggunaan teknologi dalam ekosistem pembelajaran juga memungkinkan integrasi kecerdasan buatan (AI) dan analisis data. Dengan memanfaatkan kecerdasan buatan, organisasi dapat menyediakan rekomendasi pembelajaran yang lebih personal dan merinci, sesuai dengan kebutuhan unik setiap individu. Analisis data dapat membantu organisasi mengukur efektivitas program pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut.



Ekosistem pembelajaran dapat berperan dalam menciptakan pemimpin masa depan. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dapat membimbing individu untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan membangun keterampilan manajemen yang diperlukan. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya mengejar pertumbuhan individu, tetapi juga memastikan adanya suksesi kepemimpinan yang kuat (Sulaeman, 2021).

Memanfaatkan ekosistem pembelajaran sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM merupakan langkah cerdas dalam menghadapi perubahan konstan dan meningkatkan daya saing organisasi. Dengan memberikan akses yang merata, memotivasi karyawan untuk terus belajar, dan mengadopsi inovasi teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, kreativitas, dan keberlanjutan jangka panjang

## LITERATURE REVIEW

### ➤ Teori Pembelajaran Organisasional

Kajian teori ini dapat memusatkan perhatian pada konsep pembelajaran organisasional, yang menekankan bahwa organisasi yang mampu belajar lebih cepat dan lebih baik akan memiliki keunggulan kompetitif. Teori pembelajaran organisasional dapat memberikan dasar untuk memahami bagaimana ekosistem pembelajaran dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, bagaimana pengetahuan baru diterapkan, dan bagaimana proses pembelajaran tersebut dapat merangsang inovasi dan peningkatan sumber daya manusia (Muryani, et al., 2020).

Kajian teori ini menggali lebih dalam konsep pembelajaran organisasional, sebuah paradigma yang menegaskan bahwa kemampuan suatu organisasi dalam memperoleh pengetahuan secara cepat dan efektif akan memberikannya keunggulan kompetitif. Teori pembelajaran organisasional menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana ekosistem pembelajaran dapat terintegrasi ke dalam budaya organisasi. Pembelajaran organisasional melibatkan proses di mana organisasi mampu mengumpulkan, menganalisis, dan mengaplikasikan pengetahuan baru dengan cepat dan efisien. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran adalah kunci utama dalam merangsang pertumbuhan dan adaptasi.

Melalui penerapan teori pembelajaran organisasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan eksperimen. Hal ini membuka pintu bagi inovasi dan peningkatan sumber daya manusia, seiring dengan kemampuan organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

### Teori Keterampilan 4.0

Konsep Keterampilan 4.0 merujuk pada kumpulan keterampilan yang dianggap esensial dalam era revolusi industri 4.0. Kajian teori ini dapat mengeksplorasi bagaimana ekosistem pembelajaran dapat dirancang untuk mengembangkan keterampilan tersebut, seperti keterampilan teknologi informasi, kreativitas, kepemimpinan, dan kecakapan interpersonal. Teori ini membantu memahami relevansi ekosistem pembelajaran dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi tuntutan pekerjaan masa depan (Agustin, et al., 2020).

Kreativitas juga menjadi unsur kunci dalam Konsep Keterampilan 4.0. Keterampilan ini memungkinkan individu untuk berpikir out-of-the-box, merancang solusi inovatif, dan berkontribusi pada perkembangan teknologi dan bisnis. Sementara itu, kepemimpinan menjadi keterampilan penting dalam membimbing tim melalui perubahan kompleks dan memastikan visi organisasi tercapai di tengah transformasi industri. Dalam kerangka teori ini, kecakapan interpersonal juga ditekankan sebagai bagian integral dari keterampilan 4.0.

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, dan beradaptasi dengan beragam kelompok menjadi aspek penting untuk memperkuat daya saing individu dan organisasi. Dengan menjelajahi aspek-aspek ini, teori ini memberikan pemahaman yang



mendalam tentang cara ekosistem pembelajaran dapat diarahkan untuk membentuk individu yang tidak hanya memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan lintas-disiplin dan ketangguhan mental yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan masa depan yang dinamis. Dengan demikian, konsep (Arianto, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kualitatif dapat menjadi alat yang efektif untuk memahami kompleksitas dan konteks penggunaan ekosistem pembelajaran dalam inovasi peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini akan memanfaatkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan analisis konten.

Pertama, Wawancara mendalam akan dilakukan dengan berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi, termasuk pimpinan perusahaan, manajer sumber daya manusia, instruktur pelatihan, dan karyawan. Wawancara ini akan difokuskan pada pemahaman mereka tentang bagaimana ekosistem pembelajaran telah diterapkan, pengalaman mereka dalam menggunakan platform pembelajaran, dan dampaknya terhadap peningkatan keterampilan dan produktivitas. Selanjutnya, Observasi langsung akan dilakukan untuk memahami bagaimana ekosistem pembelajaran diimplementasikan dalam konteks sehari-hari organisasi. Hal ini melibatkan pengamatan terhadap interaksi antara karyawan dengan platform pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan pelatihan, dan dinamika tim yang muncul selama proses pembelajaran. Observasi ini memberikan wawasan langsung tentang bagaimana ekosistem pembelajaran memengaruhi budaya belajar di dalam organisasi.

Selain itu, analisis konten akan dilakukan terhadap berbagai materi pembelajaran yang disediakan melalui ekosistem tersebut. Hal ini mencakup penelitian terhadap materi kursus, video pembelajaran, dan forum diskusi untuk mengidentifikasi tren umum, fokus pembelajaran, dan sejauh mana konten tersebut mendukung inovasi dan peningkatan sumber daya manusia.

Langkah terakhir adalah triangulasi data, yaitu membandingkan dan memvalidasi temuan dari berbagai sumber data, seperti wawancara, observasi, dan analisis konten. Proses ini memastikan keabsahan temuan penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ekosistem pembelajaran berperan dalam inovasi peningkatan sumber daya manusia

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Memanfaatkan ekosistem pembelajaran sebagai katalisator dalam inovasi peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan menandakan pergeseran fundamental dalam pendekatan pengembangan sumber daya manusia di era kontemporer. Ekosistem pembelajaran, yang mencakup platform daring, kursus interaktif, dan berbagai sumber daya pembelajaran, menjadi fondasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan terus-menerus berkembang. Dalam konteks ini, inovasi bukan hanya terbatas pada penerapan teknologi, melainkan juga melibatkan transformasi budaya dan praktik pembelajaran di seluruh organisasi (Sibagariang, et al., 2021).

Ekosistem pembelajaran memungkinkan personalisasi pembelajaran, di mana setiap individu dapat mengakses materi yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkatannya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat lebih tepat sasaran, memastikan bahwa karyawan tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga mengembangkan keterampilan lunak yang diperlukan untuk sukses dalam dunia kerja yang dinamis.

Dengan pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan dan analisis data, ekosistem pembelajaran mampu memberikan wawasan mendalam tentang kemajuan dan kebutuhan pembelajaran individu. Ini memungkinkan organisasi untuk mengukur efektivitas program pelatihan, mengidentifikasi area yang memerlukan fokus lebih lanjut, dan secara proaktif merancang strategi pengembangan yang sesuai dengan tuntutan pasar dan perubahan kebutuhan organisasi.



Ekosistem pembelajaran menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di seluruh organisasi. Dengan menyediakan akses yang mudah dan kontinu terhadap sumber daya pembelajaran, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mengadopsi sikap pembelajaran sepanjang hayat. Ini bukan hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana inovasi diterima sebagai bagian integral dari pekerjaan sehari-hari.

Dalam skala yang lebih besar, memanfaatkan ekosistem pembelajaran dalam inovasi peningkatan sumber daya manusia menciptakan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Pelatihan yang terkini dan relevan menghasilkan karyawan yang siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, memahami dan mengoptimalkan ekosistem pembelajaran bukan hanya menjadi keharusan, tetapi juga menjadi landasan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam era ketidakpastian dan kompleksitas ini (Muryani, et al., 2022).

Dalam kaitannya dengan inovasi peningkatan sumber daya manusia, ekosistem pembelajaran juga berperan sebagai wadah kolaboratif yang merangsang pertukaran ide dan pengalaman di antara anggota organisasi. Melalui platform daring, karyawan dapat terlibat dalam diskusi, berbagi praktik terbaik, dan memecahkan masalah bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga menciptakan atmosfer di mana ide-ide baru dapat berkembang (Anisah, et al., 2023).

Ekosistem pembelajaran dapat diintegrasikan secara holistik ke dalam strategi pengembangan karier. Dengan menyediakan jalur pembelajaran yang terstruktur, karyawan dapat melihat perkembangan karier mereka sebagai perjalanan pembelajaran yang berkelanjutan. Ini menciptakan insentif tambahan untuk berpartisipasi aktif dalam program pelatihan dan pengembangan, karena karyawan menyadari bahwa setiap langkah yang diambil dapat meningkatkan keterampilan mereka dan memajukan karier mereka.

Keberlanjutan ekosistem pembelajaran juga terkait dengan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Analisis data dan umpan balik dari karyawan membantu organisasi untuk terus meningkatkan kualitas materi pembelajaran, mengidentifikasi tren pembelajaran, dan menyesuaikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang. Inilah yang memastikan bahwa ekosistem pembelajaran tetap relevan dan efektif seiring waktu.

Organisasi dapat mengubah cara mereka mendekati pengembangan sumber daya manusia. Ini bukan hanya tentang memberikan karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga memberdayakan mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk merespon dinamika perubahan di masa depan. Dengan demikian, memanfaatkan ekosistem pembelajaran bukan hanya menjadi suatu keharusan strategis, melainkan juga investasi jangka panjang dalam pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di tengah-tengah perubahan yang tak terelakkan (Fuad, et al., 2023).

Inovasi peningkatan sumber daya manusia, ekosistem pembelajaran juga dapat berperan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di tempat kerja. Dengan menyediakan akses yang setara terhadap sumber daya pembelajaran, organisasi dapat mengatasi kesenjangan keterampilan dan peluang, sehingga setiap anggota tim memiliki peluang yang setara untuk berkembang dan berkontribusi.

Selain itu, inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui ekosistem pembelajaran dapat mencakup integrasi kebijakan pembelajaran yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Program pembelajaran yang dapat diakses secara fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka tanpa mengorbankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan retensi bakat, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Ekosistem pembelajaran juga dapat mengintegrasikan metode pembelajaran berbasis game dan simulasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan praktis. Dengan pendekatan ini, karyawan tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis tetapi juga memiliki



kesempatan untuk mengaplikasikannya dalam konteks kerja sehari-hari. Pendekatan ini merangsang kreativitas, keberanian untuk mengambil risiko, dan membangun kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan baru (Agustin, et al., 2020).

Inovasi dalam ekosistem pembelajaran juga melibatkan kolaborasi eksternal dengan lembaga pendidikan, industri, dan pakar di berbagai bidang. Dengan membuka pintu untuk pertukaran pengetahuan lintas sektor, organisasi dapat memperkaya ekosistem pembelajaran mereka dengan perspektif yang beragam dan pemahaman mendalam tentang tren dan praktik terkini.

Memanfaatkan ekosistem pembelajaran untuk inovasi peningkatan sumber daya manusia bukan hanya tentang mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, berkelanjutan, dan berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja. Dengan merangkul konsep ini, organisasi dapat memposisikan diri sebagai pelopor dalam menghadapi tantangan transformasi digital dan memastikan bahwa sumber daya manusia mereka menjadi kekuatan pendorong keunggulan bersaing (Fitriya, et al., 2023).

## KESIMPULAN

Memanfaatkan ekosistem pembelajaran sebagai pilar utama dalam inovasi peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan adalah langkah strategis yang mendukung transformasi holistik di tempat kerja modern. Ekosistem pembelajaran tidak hanya berperan dalam memberikan akses luas terhadap pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menciptakan budaya belajar yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan. Dengan menyediakan platform pembelajaran yang adaptif, organisasi dapat menghadirkan pengalaman belajar yang personal dan relevan, mempersiapkan karyawan untuk tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Melalui inovasi ini, ekosistem pembelajaran menjadi kunci untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tangguh, kreatif, dan siap bersaing di era ketidakpastian dan perubahan konstan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F., Oganda, F. P., Lutfiani, N., & Harahap, E. P. (2020). Manajemen Pembelajaran Daring Menggunakan Education Smart Courses. *Technomedia Journal*, 5(1 Agustus), 40-53.
- Anisah, A., Hidayat, E. W., & Bowo, F. A. (2023). Memanfaatkan Ekosistem Kewirausahaan Sebagai Sistem Sumber Daya Manusia: Studi Kasus pada Perusahaan Startup di Indonesia. *Syntax Idea*, 5(8), 908-917.
- Aprilia putri, m.e.n.t.a.r.i. (2022). Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di masa pandemi covid-19 pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto, Banyumas (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifudin Zuhri Purwokerto).
- Arianto, B. (2020). Pengembangan UMKM digital di masa pandemi covid-19. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(2), 233-247.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), D143-D148.
- Badi'ah, N. N. (2023). Digitalisasi Model Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar (WKMB). *Journal on Education*, 6(1), 1445-1451.
- Fitriya, A. H., Azmi, P., Yantoro, Y., & Setiyadi, B. (2023). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Melalui Platform Merdeka Mengajar untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 64636469.
- Fuad, R., Iswantir, M., Akhyar, M., & Gusli, R. A. (2023). Strategi manajemen madrasah efektif dalam peningkatan kualitas belajar mengajar. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 4(2), 207-218.



- Hendrarso, P. (2020, July). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi menuju era vuca: Studi fenomenologi pada perguruan tinggi swasta. In *Prosiding Seminar STIAMI* (Vol. 7, No. 2, pp. 1-11).
- Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B., & Nisa, I. F. (2023). Manajemen Sekolah di Era Society 5.0 Dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 222-240.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran guru penggerak dalam pendidikan merdeka belajar di indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88-99
- Solehudin, M. M., Agus Yulistiono, S. E., Anwar, H. M., Ahmad Karim, S. E., Deni, A., Rachman, I. A., ... & Syamsulbahri, M. M. (2023). *PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA 5.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- SULAEMAN, S. (2021). STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS PENGELOLA WISATA PANTAI BERBASIS PELATIHAN (STUDI KASUS PADA KELOMPOK POKDARWIS MELKA DESA MALAKA) KABUPATEN LOMBOK UTARA. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 49-56.
- Susanto, T., Sidik, M., & Samosir, I. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Digital Skill Peningkatan Sumber Daya Manusia (Studi pada Dosen Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung di Masa Pandemic Covid-19). *HUMANIS: Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(2).
- Sutarman, A. (2016). Pemanfaatan pembelajaran berbasis komputer model CD interaktif tutorial untuk meningkatkan hasil belajar. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 2(1), 81-98