

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA BIMBEL AHE SAMARINDA

Yasinta Qur'aini Nurdiniyya¹, Kautsar Eka Wardhana²
yasinta2907@gmail.com¹, kautsarekaptk@gmail.com²
Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan dan pengembangan lembaga, termasuk dalam sektor pendidikan. Pengembangan SDM diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pelatihan, pengelolaan motivasi, dan pemberian peluang karir. Lembaga Bimbingan Belajar (Bimbel) AHE Samarinda berupaya memberikan layanan pendidikan berkualitas, namun menghadapi tantangan utama dalam pengelolaan SDM, seperti kurangnya pelatihan, motivasi kerja yang rendah, keterbatasan sumber daya finansial, dan tingginya tingkat pergantian karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta strategi pengembangan SDM yang efektif. Temuan menunjukkan pentingnya perencanaan strategis yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif, serta pengelolaan dana untuk mendukung program pengembangan SDM guna meningkatkan daya saing lembaga.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan SDM, Lembaga Pendidikan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki setiap lembaga. Setiap kegiatan lembaga melibatkan SDM yang merupakan penentu berkembangnya sebuah lembaga. Artinya, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu lembaga. Usaha dalam melakukan peningkatan kualitas lembaga memerlukan pegawai yang berkualitas dan mampu diwujudkan dengan profesionalitasnya dalam bekerja. Faktor pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap lembaga harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi. Lembaga di haruskan untuk terus mencari jalan atau cara usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka lembaga harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada didalam lembaga.

Dengan adanya perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan perusahaan harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Dengan adanya kemajuan tersebut, tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keahlian yang spesifik pula. Untuk menjamin tiap bidang pekerjaan dalam suatu perusahaan dilaksanakan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, maka pengembangan SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan tidak dapat dihindarkan.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu lembaga juga ditentukan oleh keunggulan. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu lembaga akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak diasah dengan adanya pengembangan.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan lembaga bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi lembaga itu sendiri.

Dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Sementara ini peningkatan keterampilan tersebut memberikan pandangan kepada setiap lembaga bahwa setiap karyawan yang telah menyelesaikan pelatihannya diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri.

Lembaga harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan lembaga agar hasilnya mencapai sasaran. Karena lembaga yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam lembaga tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut lembaga mampu bersaing. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh lembaga sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, karyawan dapat diarahkan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Di Indonesia, meskipun pendidikan formal di sekolah sangat dibutuhkan, banyak orang tua yang menyadari pentingnya dukungan tambahan untuk memastikan anak-anak mereka dapat mencapai potensi terbaiknya. Salah satu dukungan yang banyak dicari adalah lembaga bimbingan belajar (bimbel). Lembaga bimbel berperan sebagai penguat pendidikan, yang tidak hanya membantu siswa memahami materi pelajaran, tetapi juga memberi mereka keterampilan tambahan yang mendukung pencapaian akademik yang lebih baik.

Pendidikan adalah salah satu bidang penting untuk menambah ilmu pengetahuan juga memperkuat keterampilan siswa dan siswi dalam Upaya menghadapi era globalisasi sebagai bentuk Pendidikan yang dinamis oleh perkembangan zaman. Pendidikan merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan orang-orang bertanggung jawab untuk menjamin siswa dan siswi mempunyai ciri dan watak cita-cita pendidikannya. Oleh karena itu, Lembaga Pendidikan harus memiliki kemampuan untuk memberikan Pendidikan terbaik bagi seluruh warga Pendidikan guna meningkatkan kemajuan dan daya saing (competitiveness) suatu Lembaga Pendidikan. Dalam proses pembelajaran guru sebagai tenaga pendidik menerapkan pembelajaran yang mengutamakan suasana yang mengutamakan nilai Pancasila yaitu keadilan sosial dan budaya untuk para siswanya. Di dalam proses pembelajaran juga siswa dan siswi dituntut untuk aktif dalam kegiatan belajar mengajar, guru hanya sebagai fasilitator yang memberikan instruksi kepada siswa dan siswi.

Lembaga Bimbel AHE Samarinda adalah salah satu lembaga bimbingan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Samarinda dan sekitarnya. Dalam beberapa tahun terakhir, lembaga ini berupaya memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa dengan mengandalkan tenaga pengajar yang berkompeten dan profesional. Namun, untuk terus berkembang dan bersaing dengan lembaga bimbel lainnya, Lembaga Bimbel AHE Samarinda menghadapi tantangan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia, khususnya pengajar, adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis dan pedagogis, tetapi juga pengelolaan motivasi, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karir bagi karyawan. Tanpa pengembangan yang tepat, pengajar akan kesulitan untuk memenuhi harapan lembaga dan siswa. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi sebuah keharusan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Dalam konteks Lembaga Bimbel AHE Samarinda, pengembangan SDM bertujuan untuk memperbaiki kualitas pengajaran, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta mempersiapkan pengajar dan staf untuk menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat keberhasilan pengembangan SDM di lembaga ini.

Lembaga Bimbel AHE Samarinda menghadapi beberapa masalah utama terkait pengelolaan dan pengembangan SDM yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kualitas pendidikan yang diberikan. Beberapa tantangan tersebut meliputi: a) Kurangnya pelatihan dan pengembangan dan keterampilan, meskipun sebagian besar pengajar di Lembaga Bimbel AHE memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, mereka masih menghadapi kesulitan dalam mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman. Sebagian besar pengajar belum mendapatkan pelatihan yang cukup dalam hal penggunaan teknologi pendidikan terbaru, pengelolaan kelas yang efektif, atau metode pembelajaran inovatif yang dapat meningkatkan interaksi dan pemahaman siswa. Tanpa pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, pengajaran yang diberikan bisa menjadi monoton dan tidak efektif, yang akhirnya menurunkan kualitas layanan pendidikan di lembaga tersebut. b) Motivasi kerja yang tidak konsisten, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Di Lembaga Bimbel AHE, terdapat fluktuasi tingkat motivasi di antara karyawan, terutama karena kurangnya sistem penghargaan atau insentif yang jelas untuk memotivasi mereka. Beberapa pengajar mungkin merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan peluang yang cukup untuk berkembang dalam karier mereka. Selain itu, suasana kerja yang tidak mendukung pengembangan pribadi dan profesional juga berpotensi menurunkan semangat kerja. Motivasi yang rendah berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan interaksi pengajar dengan siswa. c) Sumber daya finansial yang terbatas, untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif, lembaga bimbel memerlukan anggaran yang cukup. Lembaga Bimbel AHE Lok Bahu, dengan keterbatasan dana, kesulitan untuk mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk program pelatihan yang bersifat berkelanjutan. Selain itu, biaya pelatihan yang relatif tinggi untuk pengajaran berbasis teknologi atau metode terbaru membuat lembaga ini terbatas dalam melaksanakan program-program pengembangan SDM yang diinginkan. d) Tingginya pergantian karyawan, pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu stabilitas dan kontinuitas pengajaran di lembaga bimbel. Karyawan yang merasa tidak memiliki peluang pengembangan atau penghargaan yang memadai cenderung mencari peluang di tempat lain.

METODOLOGI

Penelitian mengenai implementasi pengembangan SDM Upaya meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Bimbel AHE Samarinda, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan data yang didapati dilapangan nantinya akan diolah dan disajikan dalam bentuk deskripsi dalam menafsirkan kejadian yang didapati di lapangan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke lapangan untuk mencari, menemukan dan mengumpulkan data-data yang ada, yang nantinya akan dijabarkan menjadi sebuah tulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Bimbingan AHE yang berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur. Lembaga Bimbingan AHE merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki berbagai program bimbingan untuk siswa di berbagai tingkat pendidikan, baik untuk persiapan ujian maupun untuk penguatan materi pelajaran. Lembaga ini memiliki tenaga pengajar dan staf administrasi, dengan berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga tersebut, dengan fokus pada bagaimana pengembangan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari sisi pengajaran maupun manajerial.

Penelitian ini melibatkan wawancara dan observasi kepada berbagai pihak yang terlibat dalam operasional Lembaga Bimbingan AHE, termasuk pimpinan Lembaga, pengajar, dan staf administrasi. Berdasarkan data yang diperoleh, ditemukan beberapa temuan penting terkait dengan pengembangan SDM di lembaga ini.

A. Program Pengembangan SDM yang Ada

Lembaga Bimbingan AHE telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan SDM, antara lain pelatihan pengajaran, pelatihan keterampilan manajerial, dan workshop yang berfokus pada teknologi pendidikan. Program pelatihan ini dilaksanakan secara berkala dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengajar dalam menyampaikan materi pelajaran serta memperbarui pengetahuan mereka mengenai teknik pengajaran yang lebih efektif. Selain itu, terdapat pula pelatihan untuk staf administrasi guna meningkatkan efisiensi kerja mereka dalam menangani administrasi dan pengelolaan data siswa. Namun, temuan menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan ini sudah ada, keberhasilannya kurang optimal karena beberapa faktor, antara lain kurangnya evaluasi terhadap program pelatihan dan kurangnya variasi dalam materi yang diajarkan.

B. Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pengembangan

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah kurangnya keterlibatan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi program pengembangan. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang diberdayakan dalam menentukan arah pengembangan mereka. Meskipun manajemen sudah menyediakan pelatihan, sebagian besar pengajaran yang diberikan tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan sehari-hari karyawan, terutama dalam hal pengelolaan kelas dan interaksi dengan siswa yang memiliki kebutuhan belajar yang berbeda-beda.

C. Pengaruh Program Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa meskipun ada peningkatan dalam keterampilan mengajar setelah mengikuti pelatihan, peningkatan tersebut tidak merata di seluruh karyawan. Sebagian pengajar menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam cara mereka mengelola kelas dan menyampaikan materi, sementara sebagian lainnya merasa bahwa program pelatihan tersebut tidak cukup mendalam untuk dapat diterapkan secara efektif di lapangan. Selain itu, terdapat kendala dalam penerapan beberapa pengetahuan baru yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam praktik sehari-hari, terutama karena tidak adanya dukungan lanjutan setelah pelatihan selesai.

D. Kepuasan Karyawan terhadap Program Pengembangan SDM

Dari segi kepuasan, sebagian besar karyawan mengaku merasa puas dengan adanya program pengembangan yang disediakan. Mereka merasa bahwa pelatihan yang diberikan memberi mereka pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat dalam pekerjaan mereka. Namun, ada juga karyawan yang merasa kurang puas karena mereka tidak merasa cukup mendapat perhatian dalam proses perencanaan pengembangan tersebut. Karyawan berharap agar program pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan spesifik mereka dan lebih terstruktur dengan evaluasi yang jelas setelah pelatihan.

Pembahasan

Berdasarkan temuan-temuan yang ada, dapat dianalisis bahwa pengembangan SDM di Lembaga Bimbingan AHE memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada beberapa faktor yang perlu diperbaiki agar pengembangan ini lebih efektif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

A. Kekuatan Pengembangan SDM di Lembaga AHE

Salah satu kekuatan dari program pengembangan SDM di Lembaga Bimbingan AHE adalah kesadaran manajemen terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan manajerial. Program pelatihan yang sudah ada telah memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan keterampilan karyawan. Terlebih lagi, program-program tersebut relevan dengan kebutuhan pengajaran dan administrasi di lembaga ini, yang mengarah pada peningkatan kualitas layanan bimbingan yang diberikan kepada siswa.

B. Kelemahan dalam Implementasi Pengembangan SDM

Meskipun terdapat upaya yang baik dalam memberikan pelatihan, banyak temuan yang mengarah pada beberapa kelemahan dalam implementasi program pengembangan SDM ini. Salah satu kelemahan utama adalah kurangnya evaluasi terhadap pelatihan yang telah diberikan. Tanpa evaluasi yang jelas, sulit untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut benar-benar berhasil meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan dan evaluasi pengembangan membuat banyak program pelatihan menjadi kurang efektif, karena tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan sehari-hari.

C. Pengembangan SDM yang Lebih Terarah dan Terstruktur

Salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM adalah memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya bersifat sementara, tetapi juga dapat diterapkan dalam jangka panjang. Salah satu cara untuk mewujudkan ini adalah dengan memperkenalkan sistem mentoring atau coaching yang memungkinkan pengembangan berkelanjutan setelah pelatihan selesai. Dengan adanya pendampingan secara langsung, karyawan dapat lebih mudah mengimplementasikan materi yang telah dipelajari dan mendapatkan umpan balik yang berkelanjutan.

D. Keterlibatan Karyawan dalam Proses Pengembangan

Keterlibatan karyawan dalam merancang dan mengevaluasi program pengembangan sangat penting untuk memastikan bahwa program tersebut relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebagai contoh, manajemen dapat mengadakan forum diskusi atau survei untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan kemudian menyusun program pengembangan yang dapat menjawab masalah tersebut. Keterlibatan karyawan dalam proses ini juga akan meningkatkan motivasi mereka untuk mengikuti program pelatihan, karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan yang memengaruhi karier mereka.

E. Peningkatan Program Evaluasi dan Umpan Balik

Penting bagi Lembaga Bimbingan AHE untuk memperkenalkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur untuk setiap program pelatihan yang diberikan. Evaluasi ini harus mencakup aspek-aspek seperti efektivitas pelatihan, penerapan keterampilan yang telah dipelajari, dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Setelah evaluasi, umpan balik yang konstruktif harus diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka terus berkembang dan memperbaiki keterampilan mereka.

Adapun berdasarkan analisis di atas, terdapat beberapa rekomendasi untuk meningkatkan implementasi pengembangan SDM dan kinerja karyawan di Lembaga Bimbingan AHE adalah:

A. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan dalam Pengembangan SDM

Lembaga perlu lebih melibatkan karyawan dalam perencanaan dan evaluasi program pengembangan. Forum diskusi atau survei rutin dapat digunakan untuk mengumpulkan masukan dari karyawan terkait kebutuhan pengembangan mereka.

B. Diversifikasi Program Pelatihan

Program pelatihan perlu lebih bervariasi dan terfokus pada kebutuhan spesifik karyawan. Selain pelatihan teknis dalam mengajar, pelatihan soft skills dan manajerial juga sangat penting untuk menunjang pengembangan karier karyawan.

C. Evaluasi Berkelanjutan dan Sistem Mentoring

Program pelatihan harus disertai dengan evaluasi berkala dan sistem mentoring untuk memastikan bahwa apa yang telah dipelajari dalam pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pendampingan ini juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan di lapangan.

D. Meningkatkan Komunikasi antara Manajemen dan Karyawan

Komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan. Manajemen harus lebih transparan dalam menyampaikan tujuan dan harapan terkait dengan pengembangan SDM, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Lembaga Bimbel AHE Samarinda, melalui berbagai program seperti pelatihan, mentoring, evaluasi kinerja, serta peningkatan kesejahteraan, telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan bimbingan yang diberikan kepada siswa.

Saran

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Lembaga Bimbel AHE Samarinda perlu terus mengembangkan program pelatihan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama dalam hal teknologi pendidikan yang semakin berkembang.
2. Program mentoring dan coaching dapat diperluas untuk mencakup semua tingkat karyawan, bukan hanya karyawan baru, guna menciptakan iklim belajar yang lebih baik di seluruh tingkatan.
3. Evaluasi kinerja perlu dilakukan lebih mendalam dan dengan pendekatan yang lebih spesifik, sehingga hasilnya dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Prada Putri, and Bagus Kisworo. "Evaluasi Program Tujuan Pelatihan Dan Kursus Menjahit Di LKP Handayani." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 10, no. 1 (2024): 353–60.
- Bahri, Syamsul. "Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 43–56.
- Bustami, Wiwik Marlinal Taufik. "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 2, no. 2 (2021): 338–51.
- Effendi, Mukhlison. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.
- Fitriani, Nur Yuni, and Joes Dwi Harto. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMA* 3, no. 1 (2018): 14–21.
- Hartono, Rudi. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA, DAN CITRA MEREK TERHADAP MINAT KONSUMEN JASA OJEK ONLINE GOJEK PADA MAHASISWA JURUSAN PIPS FKIP UNILA," 2022.
- Hasibuan, Widiyani, and Siti Aisyah. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu." *Jurnal Minfo Polgan* 12, no. 2 (2023): 2115–20.
- Karmila, Karmila, Nurul Fauziah, Elsa Safira, M. Nur Atdeni Sadikin, and Kautsar Eka Wardhana. "Diskriminasi Pendidikan Di Indonesia." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2021): 191–203.

- Lathifatuddini, S. Pd I., M. Han, Muhammad Imanuddin, Sri Ayu Rayhaniah, M. Sos, and Tini Elyn Herlina. *Top 10 Softskills (Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0)*. Penerbit Adab, 2022.
- Leuwol, Natasya Virginia, Paulina Wula, Bonaraja Purba, Ismail Marzuki, Diah Puji Nali Brata, Moh Efendi, Masrul Masrul, Sahri Sahri, Madya Ahdiyati, and Ifit Novita Sari. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Mahendra, Ihsan Kurnia, Wyati Saddewisasi, and Ardiani Ika Sulistyawati. "Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Atalian Global Service Di SMC RS Telogorejo." *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* 4, no. 4 (2024): 1467–84.
- Manora, Hecksa, Mita Safitri, Miftahul Janna, Ayu Lestari, Edwin Albar, Sutra Mahkota, and Fairus Aulia. "Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya." *Jurnal Uluhan: Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 2 (2024): 135–49.
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1, no. 1 (2019): 40–50.
- Munawaroh, Iin, Ieke Sartika Iriany, and Tinneke Hermina. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Baznas Kabupaten Garut." *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management* 2, no. 01 (2023): 1–9.
- Nugroho, Adi, Syifa Fauziah, Loso Judijanto, and Sulaiman Sulaiman. *Strategi Manajemen Kependidikan: Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Lingkungan Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Purnomo, Moch Eko, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 5, no. 4 (2021): 290–300.
- Razak, Abdul, Siti Nasiah, Kautsar Eka Wardhana, Indriana Rahmawati, Diva Ramadhan, Munirohwati Munirohwati, Toni Toni, Yosinta Yosinta, and Fiqih Lukman Abid Syahputra. "Diseminasi Pembelajaran Mikir Di Madrasah Ibtidaiyah." *SIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2023): 15–19.
- Ridho, Ahmad, Ayu Sasadila Yuliana, Ikhwan Nur Qolby, and Zalwana Zalwana. "Implementasi Pendidikan Multikultural Berbasis Teknologi Dalam Menghadapi Era Society 5.0." *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran* 7, no. 3 (2022): 195–213.
- Salimudin, Salim. "Sistem Pendataan Muzakki Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kampar." *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2021.
- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br Barus, and Syahrizal Amri. "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 2, no. 2 (2021): 233–51.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.