

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP ERA DIGITAL 4.0 UNTUK GLOBALISASI PENDIDIKAN DI INDONESIA.

Harryadi P. Silalahi¹, Agnes Apriyanti Liem², Albertus Agung Andri Purba³, Debry Pay⁴,
Erni Murniarti⁵

harryadiparlindungan@gmail.com¹, agnesliem023@gmail.com², albertus.22purba@gmail.com³,
debrypay26@gmail.com⁴, erni.murniarti@uki.ac.id⁵

Universitas Kristen Indonesia

ABSTRAK

Era digital adalah salah satu periode kehidupan yang telah mengalami kemajuan yang sangat pesat dan mengarah ke bentuk digital. Perkembangan era digital ini akan terus berjalan begitu cepat dan tidak dapat dihentikan oleh manusia. Memasuki era globalisasi yang rumit ini ditandai dengan persaingan yang ketat dalam bidang teknologi, manajemen, dan sumber daya manusia, serta persaingan yang menyebar ke dunia pendidikan. Karena hubungannya dengan penggunaan teknologi dalam kehidupan manusia, menentukan strategi pembelajaran yang tepat untuk membantu peserta didik menyesuaikan diri dengan Era 4.0 adalah tugas yang sulit. Pendidikan 4.0 menjawab kebutuhan Revolusi Industri 4.0, manusia dan teknologi menciptakan kemungkinan-kemungkinan baru dengan cara yang kreatif dan inovatif. Dari sudut pandang ini, pemerintah sangat memperhatikan pengelolaan pendidikan dan terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di bidang sumber daya manusia di bidang pendidikan. Memanfaatkan sumber daya, diharapkan generasi penerus bangsa akan lahir pada tahun . Mereka adalah orang-orang yang berkualitas dan mampu membuat perbedaan demi kehidupan masyarakat kita yang lebih baik. dan negara bagian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau penelitian kepustakaan. Sebuah tinjauan literatur menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di era 4.0 mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan penghentian sepuluh keterampilan yang harus dimiliki oleh instruktur SDM di era 4.0: kritis berpikir, kreativitas, manajemen orang, koordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, jujur, dan keputusan.

Kata kunci : Implementasi, Era Digital, Globalisasi, Pendidikan.

ABSTRACT

The digital era is a period of life that has experienced very rapid progress and is leading to a digital form. The development of this digital era will continue to run so fast and cannot be stopped by humans. Entering this complex era of globalization is marked by intense competition in the fields of technology, management and human resources, as well as competition that spreads to the world of education. Due to similarities with the use of technology in human life, determining appropriate learning strategies to help students adapt with Era 4.0 is a difficult task. Education 4.0 answers the needs of the Industrial Revolution 4.0, humans and technology create new possibilities in creative and innovative ways. From this point of view, the government pays great attention to education management and continues to strive to improve the quality of education, especially in the field of human resources in the education sector. Utilizing resources, it is hoped that the nation's next generation will be born in . They will be people of quality and able to make a difference for the better life of our society and state. This research uses a type of library research or library research. A literature review shows that human resource management in the 4.0 era includes planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline, and termination of the ten skills that HR instructors must

have in the 4.0 era: critical thinking, creativity, people management, coordination with others, emotional intelligence, honesty, and decisions.

Keywords: *Implementation, Digital Era, Globalization, Education.*

PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang mengalami Revolusi Industri 4.0 atau dikenal dengan Revolusi Industri Keempat, dan teknologi informasi menjadi bagian penting dalam kehidupan manusia. Dampak dari pesatnya perkembangan internet dan teknologi digital sebagai tulang punggung mobilitas dan jaringan antara manusia dan mesin membuat daya komputasi dan data (unlimited) dapat digunakan tanpa batas sehingga menjadikan segala sesuatunya tidak terbatas. Menurut Syafrina (2019), manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau tugas tertentu. Seluruh tugas terkait sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, retensi, dan penempatan sumber daya manusia diwakili oleh manajemen sumber daya manusia (Santika, 2020).

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan perilaku individu atau sekelompok orang dengan tujuan mengembangkan kedewasaan individu melalui prakarsa pendidikan dan pelatihan, proses pendidikan, metode, dan tindakan. Di era 4.0, setiap orang harus menjalani kehidupan yang dinamis. Memasuki era 4.0, departemen HR harus memiliki strategi yang mampu menyeimbangkan dan berkembang di era ini. Saat ini dan di masa depan, pemerintah pusat dan daerah, dunia usaha, industri, pendidikan, dan organisasi kemasyarakatan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan, kompetensi, ketrampilan, dan pengetahuan yang telah terbukti.

Pendidikan 4.0 merupakan respon terhadap kebutuhan Revolusi Industri 4.0, dimana manusia dan teknologi bekerja sama untuk menciptakan peluang baru dengan cara yang kreatif dan inovatif (Lase, 2019). Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam pengembangan kepribadian manusia. Oleh karena itu, pemerintah sangat mementingkan pendidikan dan terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, sehingga mutu dan keterampilan pendidikan lahir dalam masyarakat nasional dan negara (Widiansyah, 2019). Karena adanya dinamika dalam penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Rohmah & Bukhori, 2020). Efektif dan efisien suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh pengelolaannya. Manajemen yang baik ditandai dengan penerapan dan pengendalian yang jelas. Apabila fungsi manajemen berfungsi dengan baik dan optimal maka pelayanan pendidikan akan berjalan lancar dan membuahkan hasil yang positif. Pemberlakuan otonomi pendidikan di tingkat sekolah merupakan perubahan yang sangat penting dalam manajemen pendidikan di Indonesia. Dahulu, administrasi bersifat terpusat, namun kini desentralisasi mengalami kemajuan.

Secara sederhana sumber daya manusia terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan, namun dalam arti luas tenaga kependidikan meliputi guru, pustakawan, asisten, penyelenggara, dan yayasan yang mengelola pendidikan meliputi penyelenggara dan pegawai negeri sipil. Diterapkan kurikulum, mengelola fasilitas dan infrastruktur, mengidentifikasi biaya, dan berupaya membantu siswa mencapai hasil yang lebih bermakna dalam kehidupan profesional mereka.

Di era sekarang ini, pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan menekankan pada kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan keterampilannya dan mampu bekerja secara profesional melalui program

pengembangan dan pemberdayaan yang sistematis. Setiap tahapan siklus hidup mempunyai tantangan tersendiri yang, jika tidak diatasi, dapat menimbulkan bencana bagi madrasah. Pada setiap tahap, madrasah harus berubah, beradaptasi dan berkembang. Departemen SDM harus mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang sumber daya manusia kependidikan, menekankan pada program pengembangan dan pemberdayaan keterampilan secara sistematis untuk mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan serta meningkatkan kemampuan profesionalnya dan institusi, khususnya institusi pendidikan, memberikan mereka kemampuan untuk bertahan, tumbuh, dan menjadi lebih produktif dan kompetitif.

Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Strategi pengembangan keterampilan SDM di era digital sangat penting untuk menghadapi tantangan globalisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan Studi Literatur. Studi literatur bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis materi dari beberapa artikel yang menjadi acuan dalam pengumpulan informasi seputar topik artikel. Studi Literatur atau yang biasa disebut penelitian kepustakaan merupakan sebuah rangkaian metode penelitian yang menggunakan sumber-sumber tertulis sebagai data primer. Penelitian kepustakaan atau bibliografi (library research atau bibliographical research), yaitu serangkaian penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, atau penelitian yang menggunakan berbagai informasi kepustakaan untuk mempelajari pokok bahasan, antara lain: Buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan dokumen (Sukmadinata, 2009). Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan teknik kepustakaan yang merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya. Selama pencarian artikel, penulis mencari dengan menggunakan kata kunci "Implementasi Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Era digital 4.0 untuk Globalisasi Pendidikan di Indonesia", setelah itu penulis menganalisis artikel yang ada sesuai dengan topik artikel yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa unsur: sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana.

SDM merupakan elemen strategis karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendayagunakan elemen lainnya dengan baik untuk mencapai efektivitas pendidikan (Ashandi, 2016; Awaluddin, 2021).

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting di Indonesia, dan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas, sehingga segala sesuatunya harus diperhatikan terutama sumber daya manusianya.

Globalisasi merupakan bagian dari perubahan yang terjadi di zaman modern akibat ditemukannya teknologi informasi yang canggih. Pembangunan sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari globalisasi. Keduanya erat kaitannya dengan pembangunan yang semakin pesat dan keinginan untuk meningkatkan pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat agar tidak tertinggal (Nasrika, 2019). Pendidikan saat ini perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih guna menyeimbangkan pendidikan dengan perkembangan era globalisasi.

Oleh karena itu, manajemen pendidikan penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Globalisasi membawa cara hidup yang baru dan selalu mendorong setiap orang untuk saling bersaing dan membawa perubahan. Era globalisasi saat ini senantiasa membawa tantangan-tantangan baru dalam bidang pendidikan. Tantangan tersebut adalah untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mencari hasil yang kompetitif dan berkualitas di era globalisasi. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang belum memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu beradaptasi dengan era digital modern.

A. Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Shaiful, Sagara (2005: -26) mengartikan manajemen sebagai tindakan menggerakkan orang dan seluruh organisasi sehingga tujuan dari upaya kolaboratif tercapai. Penyelenggaraan program pelatihan menjadi salah satu proses transformasi untuk menyelaraskan pendidikan dengan era digital, khususnya di ranah Education 4.0 saat ini. Seperti disebutkan sebelumnya, Pendidikan 4.0 adalah istilah yang digunakan oleh para pendidik untuk menggambarkan penerimaan lembut dan keras terhadap teknologi siber yang digunakan untuk pembelajaran. Pendidikan 4.0 muncul seiring dengan berkembangnya zaman di sektor industri.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai kinerja optimal dan bekerja dengan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi dengan memanfaatkan sepenuhnya keterampilan teknis, keterampilan kepemimpinan, keterampilan manusia dan sosial, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi, yang meningkat seiring dengan pertumbuhan yang mempunyai kemampuan untuk memberikan kinerja sebaik mungkin. Melaksanakan tugas, tugas dan mengembangkan tanggung jawab secara profesional di unit kerja. Menurut Henita Novia dkk (2023), era Pendidikan 4.0 memerlukan penyiapan tenaga kerja yang handal, inovatif, kreatif dan berkinerja tinggi, memiliki jiwa kewirausahaan dan memiliki 10 keterampilan berikut:

1. Complex problem solving (kemampuan untuk menyelesaikan masalah).
2. Critical thinking (kemampuan untuk berpikir rasional dan kognitif).
3. Creativity (kemampuan untuk berinovasi untuk mengembangkan keterampilan).
4. People management (kemampuan untuk memimpin).
5. Coordinating with other (kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain).
6. Emotion intelligence (kemampuan untuk mengenali diri sendiri baik secara fisik maupun psikis).
7. Judgment and decision making (kemampuan untuk membuat keputusan).
8. Service orientation (kemampuan untuk peduli dengan orang di sekitar).
9. Negotiation (kemampuan untuk negosiasi).
10. Flexibility (kemampuan untuk mengalihkan dan berpikir cepat untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak).

Tujuan utama pengelolaan sumber daya pelatihan adalah untuk meningkatkan tingkat produktivitas dan meningkatkan kualitas kerja (Sutrisno, 2009). Perencanaan sumber daya manusia selalu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik yang berasal dari organisasi itu sendiri (internal) maupun yang berasal dari lingkungan organisasi (eksternal). Pelatihan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam mengelola suatu organisasi, baik itu berbentuk organisasi, perusahaan, lembaga pendidikan, universitas, dan lain-lain (Jusuf, I; 2001). Kegiatan pelatihan staf mempunyai tujuan dan manfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional staf dan guru yang berkaitan dengan pekerjaannya serta meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan tertentu di bidang pendidikan saat ini. Terlebih lagi, mereka memiliki kapasitas yang cukup untuk menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta era digital saat ini.

Program pelatihan sumber daya manusia termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi organisasi/lembaga/perusahaan/ sekolah/ perguruan, disamping karyawan. Bahkan lebih spesifik lagi, program sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan keahlian pendidik,

ketrampilan atau skill agar dapat mewujudkan globalisasi pendidikan di Indonesia. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pengembangan kemampuan sikap dan keterampilan. Pendidikan menjadi salah satu institusi yang memiliki peran sentral dan strategis dalam proses pemberdayaan insani serta transformasi sosial. Faktor-faktor eksternal adalah segala sesuatu yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Selanjutnya Kiggundu, menyebutkan bahwa yang tergolong faktor-faktor eksternal adalah : (a). Teknologi, (b). Sosial budaya, (c). Politik, dan (d). Ekonomi.

Peningkatan ini dapat dilakukan secara bersama dengan dukungan peran pemerintah, masyarakat, dan keluarga yang diimplementasikan melalui pendidikan formal maupun non formal. pendidikan nonformal menjadi salah satu sub sistem pendidikan, mempunyai kontribusi besar terhadap peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia. Undang-undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat 1 menyatakan bahwa: pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan pendidikan di era digital. Dalam hal ini teknologi merupakan bagian dari pendidikan dan tidak dapat dipisahkan darinya. Pengendalian mutu pendidikan yang baik tercapai bila suatu sekolah menghasilkan orang-orang yang mampu mengisi kekosongan di sekolah tersebut. Manajemen pelatihan adalah penerapan pengetahuan, keterampilan, alat, dan teknik pada kegiatan pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan dan memiliki tujuh elemen: orang, budaya, metode, organisasi, dan informasi perencanaan manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai pekerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, sumber daya manusia dianggap paling berharga dan memegang peranan yang sangat penting dalam eksistensi dan kelangsungan hidup suatu organisasi (Jannah N,E,D; 2019). Menurut Haris Mudjiman (2006: 57), ada lima unsur pokok manajemen pendidikan. “Pelatihan membutuhkan analisis, pelatihan”. “Merencanakan pelatihan, membuat bahan ajar, melaksanakan pelatihan, mengevaluasi pelatihan” Oleh karena itu, manajemen pelatihan atau manajemen pelatihan adalah satu hal yang sama, itulah sebabnya istilah manajemen pelatihan digunakan dalam penelitian ini. Manajemen pelatihan meliputi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Pelatihan secara umum merupakan keseluruhan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan potensi atau kinerja peserta dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan pelatihan menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Peraturan Pemerintah RI no.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 6 ayat 3 menyatakan bahwa: satuan pendidikan nonformal dalam bentuk kursus dan pelatihan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi yang memuat pendidikan kecakapan hidup dan keterampilan karena, tenaga pendidik juga sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di era 4.0 karena, mutu pendidikan di era 4.0 ini sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten baik secara keterampilan maupun kemampuan untuk mengakses dan menerapkan teknologi dalam pembelajaran Peran pelatihan sangat diperlukan dalam menunjang kegiatan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Dalam Janna N,E,D ;2019 Berdasarkan data yang diperoleh ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan untuk pelatihan manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu Deskripsi Tempat Penelitian dan tahap-tahap manajemen pelatihan yang meliputi beberapa hal :

- 1) Perencanaan Tempat Pelatihan
- 2) Perencanaan Jadwal Pelatihan
- 3) Perencanaan Media Pelatihan
- 4) Perencanaan Metode Pelatihan
- 5) Perencanaan Pemateri Pelatihan

- 6) Perencanaan Materi Pelatihan
- 7) Perencanaan Pengelola Pelatihan
- 8) Pelaksanaan Pelatihan
- 9) Proses Evaluasi Pelatihan
- 10) Kriteria Evaluasi Pelatihan
- 11) Alat Evaluasi Pelatihan
- 12) Bentuk Hasil Evaluasi Pelatihan

KESIMPULAN

Implementasi manajemen pelatihan sumber daya manusia terhadap era digital 4.0 memiliki dampak yang signifikan terhadap globalisasi pendidikan di Indonesia. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

1. Meningkatkan Literasi Digital: Pelatihan yang berfokus pada peningkatan literasi digital akan lebih mempersiapkan pendidik dan siswa menghadapi tantangan dan peluang Era Digital 4.0
2. Integrasi teknologi dalam pendidikan: Manajemen pelatihan yang baik memfasilitasi integrasi teknologi ke dalam proses pembelajaran, mulai dari penggunaan perangkat lunak pembelajaran hingga platform e-learning yang mendukung pembelajaran jarak jauh.
3. Meningkatkan daya saing global: Dengan tenaga kerja yang terlatih dalam teknologi digital, pendidikan Indonesia dapat meningkatkan daya saingnya di panggung dunia dan memungkinkan pertukaran pengetahuan dan kerjasama internasional yang lebih besar.
4. Adaptasi Kurikulum: Era digital 4.0 memerlukan kurikulum yang adaptif dan relevan. Manajemen pelatihan yang efektif membantu para pendidik mengembangkan dan menerapkan kurikulum yang memenuhi pengembangan keterampilan dan tuntutan pasar tenaga kerja global.
5. Peningkatan efisiensi dan produktivitas: Dengan penggunaan teknologi yang tepat, manajemen pelatihan dapat meningkatkan efisiensi operasional lembaga pendidikan, mengurangi beban administratif, dan memungkinkan fokus yang lebih besar pada pembelajaran dan pengembangan siswa.
6. Mengembangkan Soft Skill: Selain keterampilan teknis, era digital juga menekankan pentingnya soft skill seperti kemampuan beradaptasi, berpikir kritis, dan kolaborasi. Manajemen pelatihan harus mencakup pengembangan soft skill ini untuk mempersiapkan tenaga kerja yang lebih berpengetahuan luas.
7. Penyiapan Infrastruktur: Penyelenggaraan pelatihan juga memerlukan penyediaan infrastruktur teknis yang memadai, seperti akses internet berkecepatan tinggi dan perangkat keras yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran digital.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen pelatihan sumber daya manusia yang efektif di era digital 4.0 adalah kunci untuk mencapai globalisasi pendidikan yang berkualitas di Indonesia. Hal ini memastikan bahwa Indonesia tidak hanya mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga menjadi bagian aktif dari komunitas pendidikan global yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, F. (2016). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol 4, 717–728. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPF/article/view/3718>
- Haris Mudjiman. (2006). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Irianto Jusuf, 2001 *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*, (Jakarta: Insani Cendekia
- Jannah, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0. *Pesat*, 5(4). Retrieved from <http://ejournal.paradigma.web.id/index.php/pesat/article/view/41> %0Ahttp://ejournal.paradigma.w eb.id/index.php/pesat/article/download/41/42
- Lase, delipiter. (2019). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sunderman*, 28–43.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Nasrika, N. (2019). Pengembangan sumber daya manusia pada era globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdikbud
- Peraturan Pemerintah RI no.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdikbud
- Santika, N. W. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- 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>.
- Widiansyah, A. (2019). Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan. *Cakrawala. Jurnal Humaniora*, 19(1), 22. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawalahttps://doi.org/10.31294/jc.v19i1>.