

Transformasi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era Globalisasi : Membangun Kekuatan Kompetitif dan Adaptif

Dewi Riana¹, Herina Mariana Purba², Riska Riani³, Warman⁴

¹andiprasss1986@gmail.com, ²mariana.purba@gmail.com, ³rianiriska996@gmail.com,
⁴warman@fkip.unmul.ac.id,

SMPN 39 Samarinda, TKS Santo Fransiskus Assisi, TK IBNU SINA Samarinda,
Universitas Mulawarman

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi transformasi sumber daya manusia di bidang pendidikan dalam era globalisasi berfokus pada pembangunan kekuatan kompetitif dan adaptif serta mengidentifikasi strategi dan praktik terbaik yang dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan adaptasi tenaga pendidik dan pelajar dalam menghadapi tantangan global. Melalui studi literatur yang cermat, ditemukan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan adaptasi para pendidik dan pelajar memiliki peran krusial dalam memperkuat keunggulan kompetitif. Strategi-strategi seperti pelatihan berkala, integrasi teknologi dalam pendidikan, pengembangan kurikulum yang responsif, serta kolaborasi dengan industri dan program pertukaran internasional, menjadi fokus utama. Kesimpulannya, transformasi manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diperlukan dengan pendekatan strategis untuk meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas, menghadapi perubahan teknologi, ekonomi, dan dinamika sosial yang cepat di era globalisasi.

Kata kunci: Transformasi, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, globalisasi.

Abstract

This research investigates the transformation of human resources in the field of education in the era of globalization with a focus on building competitive and adaptive strengths and identifying strategies and best practices that can improve the competence and adaptability of educators and students in facing global challenges. Through careful study of the literature, it was found that improving the skills, knowledge, and adaptability of educators and learners has a crucial role to play in strengthening competitive advantage. Strategies such as periodic training, integration of technology in education, responsive curriculum development, as well as collaboration with industry and international exchange programs, are the main focuses. In conclusion, the transformation of human resource management in educational institutions is needed with a strategic approach to improve competence and adaptability, facing rapid technological, economic, and social dynamics changes in the era of globalization.

Keywords: Transformation, Human Resources, Education, globalization.

Pendahuluan

Lembaga pendidikan merupakan pilar utama di dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Di era globalisasi yang semakin dinamis, lembaga pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks (Sholeh, 2023). Perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam berbagai aspek kehidupan menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam menghadapi tantangan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien (Hendra, 2023)

Transformasi manajemen SDM menjadi suatu keharusan bagi lembaga pendidikan untuk dapat bertahan dan berkembang di era globalisasi (Tamrin, 2019). Keterampilan adaptasi dan kekuatan kompetitif merupakan dua aspek penting yang perlu dibangun melalui transformasi manajemen SDM. Keterampilan adaptasi memungkinkan lembaga pendidikan untuk cepat merespon perubahan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan baru. Sementara itu, kekuatan kompetitif memungkinkan lembaga pendidikan untuk unggul dalam persaingan yang semakin ketat (Kurniawan, Z, 2023)

Era globalisasi telah mengubah lanskap persaingan dalam dunia pendidikan. Lembaga pendidikan tidak lagi hanya bersaing pada tingkat lokal, tetapi juga di tingkat global. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menghilangkan batasan geografis dan memungkinkan lembaga pendidikan dari berbagai belahan dunia untuk bersaing dalam menarik peserta didik dan sumber daya yang berkualitas. Selain itu, perubahan demografis dan tuntutan keterampilan baru juga menjadi faktor pendorong perlunya transformasi manajemen SDM dalam lembaga pendidikan (Ridwan, M, 2021)

Untuk menghadapi tantangan era globalisasi, lembaga pendidikan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam mengelola SDM. Pendekatan tradisional yang berfokus pada fungsi administratif dan operasional saja tidak lagi memadai. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi SDM yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Strategi SDM harus dirancang untuk mendukung pencapaian sasaran strategis

lembaga dan berkontribusi pada keunggulan kompetitif (Mesiono dkk, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya transformasi manajemen SDM dalam lembaga pendidikan di era globalisasi. Fokus utama artikel ini adalah pada strategi membangun kekuatan kompetitif dan keterampilan adaptasi melalui transformasi manajemen SDM. Berbagai aspek transformasi manajemen SDM akan dibahas secara mendalam, termasuk pengembangan kompetensi, penerapan teknologi, penyelarasan strategi SDM dengan strategi organisasi, dan penciptaan budaya pembelajaran yang adaptif (Sjachriatin, 2023).

Pembahasan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang transformasi manajemen SDM dalam lembaga pendidikan di era globalisasi. Hasil analisis dan pembahasan diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi para pemangku kepentingan dalam lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif dalam mengelola SDM. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat membangun kekuatan kompetitif dan keterampilan adaptasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan era globalisasi.

Metode

Metode dalam penelitian ini merupakan studi literatur, mengkaji secara mendalam berbagai sumber terkait seperti buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian terkait transformasi manajemen SDM dalam institusi pendidikan di era globalisasi. Proses ini melibatkan penelusuran literatur melalui database akademik menggunakan kata kunci yang sesuai dan penyaringan hasil pencarian berdasarkan kriteria seperti relevansi dan validitas penelitian. Sumber-sumber yang dipilih kemudian dibaca dan diringkas untuk mengidentifikasi tema-tema utama melalui analisis tematik (Astuti, 2023). Setelah tema-tema ini diidentifikasi dan dibandingkan, langkah berikutnya adalah menyusun wawasan komprehensif dengan membuat peta konsep yang menggambarkan hubungan antar tema, yang kemudian dirangkai menjadi argumen atau hipotesis yang didukung data. Informasi dari berbagai sumber disintesis untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang topik. Laporan hasil studi disusun

dengan struktur yang jelas dan disertai daftar referensi lengkap sesuai format sitasi yang berlaku, kemudian diajukan untuk publikasi di jurnal ilmiah atau dipresentasikan dalam konferensi akademik.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi merupakan aspek fundamental dalam transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan. Di era globalisasi yang dinamis, keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan terus berkembang dengan cepat. Lembaga pendidikan harus proaktif dalam mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan di masa depan dan merancang program pengembangan yang sesuai untuk membekali SDM dengan keterampilan yang relevan (Nisa dkk, 2024).

Di era globalisasi, keterampilan digital menjadi semakin penting. Lembaga pendidikan perlu memberikan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital, seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, analisis data, dan pemanfaatan platform pembelajaran online. Penelitian yang dilakukan oleh Monteiro & Leite (2021) menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan digital dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan pengajaran serta mendorong inovasi dalam lembaga pendidikan. Selain keterampilan digital, pengembangan kompetensi juga harus berfokus pada keterampilan yang relevan dengan industri, seperti pemikiran kritis dan kemampuan pemecahan masalah. Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan dkk, 2024) menunjukkan bahwa keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan di dunia kerja saat ini (Mardhiyah et al., 2021). Lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan pengembangan keterampilan ini ke dalam kurikulum dan program pelatihan untuk mempersiapkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Pengembangan kompetensi juga harus mempertimbangkan kebutuhan individu dan potensi mereka untuk berkembang. Lembaga pendidikan perlu melakukan penilaian kompetensi secara berkala untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan merancang program pengembangan yang sesuai.

Pendekatan pengembangan kompetensi yang bersifat individual dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran.

2. Penerapan Teknologi

Penerapan teknologi merupakan aspek penting dalam transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Di era globalisasi, teknologi memainkan peran kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Penerapan sistem informasi SDM yang terintegrasi dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengelola data karyawan, melacak kinerja, dan mengotomatisasi tugas-tugas administratif. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliati dkk (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi SDM dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Sistem informasi SDM yang terintegrasi memungkinkan akses yang lebih cepat dan akurat terhadap data karyawan, sehingga pengambilan keputusan terkait SDM dapat dilakukan dengan lebih efektif (Dunggio, 2023).

Selain itu, teknologi juga memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Penerapan e-learning dan platform pembelajaran online dapat memperluas akses pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadinegoro et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan e-learning dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran.

Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan memang memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas dalam pengelolaan SDM. Namun, untuk dapat memanfaatkan teknologi secara optimal, lembaga pendidikan perlu melakukan investasi yang memadai dalam infrastruktur teknologi.

Infrastruktur teknologi yang dimaksud meliputi perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) yang dibutuhkan untuk mendukung penerapan teknologi dalam manajemen SDM. Perangkat keras dapat berupa komputer, server, jaringan, dan peralatan pendukung lainnya. Sedangkan perangkat lunak dapat berupa sistem informasi SDM, aplikasi e-

learning, platform kolaborasi, dan software lainnya yang relevan dengan kebutuhan manajemen SDM (Tamrin, 2019).

Namun, investasi dalam infrastruktur teknologi saja tidak cukup untuk memastikan keberhasilan penerapan teknologi dalam manajemen SDM. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan literasi digital di kalangan karyawan. Literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan, memahami, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliati et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan literasi digital dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menggunakan teknologi secara efektif. Pelatihan literasi digital dapat meliputi penggunaan sistem informasi SDM, pemanfaatan e-learning, penggunaan platform kolaborasi, dan keterampilan teknologi lainnya yang relevan dengan pekerjaan karyawan.

Pelatihan literasi digital harus dirancang secara terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti perkembangan teknologi yang terus berevolusi. Lembaga pendidikan dapat melakukan penilaian awal terhadap tingkat literasi digital karyawan dan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi (Nurulita, 2021).

Selain pelatihan formal, lembaga pendidikan juga dapat mendorong budaya pembelajaran mandiri dan berbagi pengetahuan di antara karyawan. Karyawan dapat didorong untuk mengeksplorasi sumber daya pembelajaran online, mengikuti webinar, dan berpartisipasi dalam komunitas online yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Dengan meningkatnya literasi digital karyawan, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan manfaat dari penerapan teknologi dalam manajemen SDM (Mardhiyah dkk, 2021).

Dalam jangka panjang, investasi dalam infrastruktur teknologi dan peningkatan literasi digital karyawan akan memberikan manfaat yang signifikan bagi lembaga pendidikan. Karyawan yang terampil dalam menggunakan teknologi akan lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dan membantu lembaga pendidikan dalam

menghadapi tantangan di era globalisasi (Rahmasari, 2023)

3. Strategi SDM dan Strategi Organisasi

Penyelarasan strategi SDM dengan strategi organisasi merupakan kunci keberhasilan transformasi manajemen SDM di lembaga pendidikan. Strategi SDM harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Penelitian yang dilakukan oleh Kraugusteeliana dkk (2024) menunjukkan bahwa penyelarasan strategi SDM dengan strategi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan bagian penting dari penyelarasan strategi SDM. Lembaga pendidikan perlu mengidentifikasi kompetensi kunci yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis dan merancang program pengembangan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Zaky (2020) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang selaras dengan strategi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi.

Sistem penghargaan yang kompetitif juga merupakan aspek penting dalam penyelarasan strategi SDM. Lembaga pendidikan perlu merancang sistem penghargaan yang dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani et al. (2020) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi juga penting dalam penyelarasan strategi SDM. Lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif dapat meningkatkan kinerja dan daya saing lembaga pendidikan (Pudjiarti, 2023).

4. Penciptaan Budaya Pembelajaran yang Adaptif

Penciptaan budaya pembelajaran yang adaptif merupakan faktor penting dalam transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Di era

globalisasi yang penuh dengan ketidakpastian, lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan. Budaya pembelajaran yang adaptif memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan diri, berbagi pengetahuan, dan terbuka terhadap ide-ide baru (Gunarto, M., & Mawardah, M, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar & Pinto (2023) menunjukkan bahwa budaya pembelajaran yang adaptif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan cenderung lebih engaged, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan budaya pembelajaran yang adaptif untuk meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan (Hadinegoro, 2023)

Untuk menciptakan budaya pembelajaran yang adaptif, lembaga pendidikan perlu mendorong karyawan untuk mengambil risiko, bereksperimen, dan belajar dari kesalahan (Mukhtar, 2023). Karyawan harus merasa aman untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menghadapi tantangan tanpa takut akan kegagalan. Lingkungan kerja yang mendukung eksperimentasi dan toleransi terhadap kesalahan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan. Selain itu, budaya pembelajaran yang adaptif juga melibatkan kolaborasi lintas fungsi dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi. Lembaga pendidikan perlu mendorong komunikasi terbuka dan pertukaran ide antara berbagai departemen dan tingkatan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari. (2023) menunjukkan bahwa kolaborasi dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran organisasi dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan.

Untuk mendukung budaya pembelajaran yang adaptif, lembaga pendidikan juga perlu menyediakan sumber daya dan infrastruktur yang memadai. Ini termasuk akses ke pelatihan dan pengembangan yang relevan, teknologi yang mendukung pembelajaran, dan sistem penghargaan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan adaptasi, lembaga pendidikan dapat membangun SDM

yang siap menghadapi tantangan di era globalisasi (Aji & Mala, 2024).

Kesimpulan

Di era globalisasi, perubahan sumber daya manusia di sektor pendidikan menjadi esensial untuk menciptakan daya saing dan kemampuan adaptasi. Ini melibatkan peningkatan kompetensi, wawasan, serta kapasitas adaptasi para pendidik dan peserta didik dalam menghadapi tantangan global. Sistem pendidikan harus berkembang untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki daya saing yang unggul dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam teknologi, ekonomi, dan dinamika sosial. Hal ini memerlukan pendekatan yang strategis dalam kebijakan pendidikan, pembaruan kurikulum, serta investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Transformasi sumber daya manusia pendidikan tidak hanya tentang meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperluas pengetahuan dan kemampuan beradaptasi. Para pendidik dan pelajar harus dibekali dengan kompetensi yang relevan untuk bersaing di kancah internasional dan menghadapi perubahan yang terus-menerus. Untuk mencapai hal ini, diperlukan pembaruan kebijakan pendidikan yang proaktif, penyesuaian kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan zaman, dan investasi yang signifikan dalam program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkesinambungan. Dengan demikian, sumber daya manusia di sektor pendidikan dapat menjadi lebih kompetitif dan adaptif dalam menghadapi tantangan global.

Daftar Pustaka

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01-17.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Astuti, N. T., Karyati, Z., & Tukiran, M. (2023). Implementation of Knowledge Management In Higher Education. *UJoST-*

- Universal Journal of Science and Technology*, 2(1), 264-270.
- Dunggio, S. (2023). *Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Terhadap Financial Technology-Fintech= Analysis Competitive Advantage Strategy To Fintech (Case On Pt Bpr Hasamitra)* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Fitri, L. (2023). Transformasi Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas dan Kinerja.
- Hadinegoro, A., Sasongko, T. B., Ningrum, F. A. S., Rahim, A. M. A., Fikri, M. A., & Huda, A. K. (2023). Improving E-Learning Management And User Involvement In Moodle Implementation At Berbah National Vocational School, Yogyakarta. *Indonesian Innovation Community Service Journal*, 1(2), 67-76.
- Hendra, H., Ishomuddin, I., & Faridi, F. (2023). Pembaharuan Kelembagaan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam: Tantangan Dan Peluang Dalam Era Modernisasi. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 7(2), 157-171.
- Hasibuan, N., Khasanah, U., & Alanur, S. N. (2024). Transformasi Pendidikan Karakter: Menuju Sdm Unggul Dan Berkelanjutan. *Penerbit Tahta Media*.
- Groenewald, C. A., Groenewald, E., Uy, F., Kilag, O. K., Abendan, C. F., & Pernites, M. J. (2024). Adapting Hrm Practices To Globalization: Strategies For Success In A Borderless Economy. *International Multidisciplinary Journal Of Research For Innovation, Sustainability, And Excellence (Imjrise)*, 1(3), 142-149.
- Gunarto, M., & Mawardah, M. (2023). Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Perguruan Tinggi Swasta (Pts) Melalui Keunikan Sumber Daya: Kajian Empiris Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Mbk). *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 14(2), 305-315.
- Kraugusteeliana, K., & Zaakiyyah, H. K. A. (2024). Strategic Exploration Of Training And Development To Enhance Digital Marketing Competence In Human Resource Management. *Journal Of Contemporary Administration And Management (Adman)*, 2(1), 343-348.
- Kurniawan, Z. (2023). Daya Saing Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ebi*, 5(2), 83-88.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). The Importance Of Learning Skills In The 21st Century As A Demand In The Development Of Human Resources. *Lectura: Journal Of Education*, 12(1), 29-40.
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146-3153.
- Monteiro, A., & Leite, C. (2021). Digital Literacies In Higher Education: Skills, Uses, Opportunities And Obstacles To Digital Transformation. *Distance Education Magazine (Red)*, 21(65).
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). The Influence Of Transformational Leadership In Improving The Performance Of Educational Organizations. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Nisa, D. F., Pratiwi, K. N., & Utama, R. E. (2024). Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Industri Pendidikan Negeri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18334-18345.
- Nurulita, L. (2021). The Role Of Digital Literacy In Efforts To Increase Human Resources In The Era Of Industrial Revolution 4.0. *Implementation Journal*, 1(2), 139-145.
- Pudjiarti, E. S. (2023). Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran Untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini. *Badan Penerbit Stiepari Press*, 1-87.
- Rahmasari, S. (2023). Business Adaptation Strategy In The Digital Era: Navigating Change And Increasing Organizational Success. *Karimah Tauhid*, 2(3), 622-637.
- Ridwan, M. (2021). Pembangunan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Kejuruan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Revolusi Industri 4.0. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2(1), 1-10.

- Sholeh, M. I. (2023). Menghadapi Persaingan Sengit Lembaga Pendidikan: Strategi Diferensiasi dalam Pemasaran Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 192-222.
- Tamrin, M. I. (2019). Increasing Human Resources In Non-Formal Religious Education Institutions In The Global Era. *Science Tower: Journal Of Scientific Research And Studies*, 13(2).
- Tarigan, N. E., Laili, F. R., Hidayat, T. S., Hidayat, R., & Ikaningtyas, M. (2024). Membangun Keunggulan Bisnis Digital: Sinergi Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis Dan Artificial Intelligence. *Karya: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 179-185.
- Yuliati, A., Dharma, L. A., Septiani, N. A., Hawa, A. K. B., & Ningrum, M. S. (2021). Digital Literacy For Students, Teachers And Employees At Muhammadiyah Middle School In Nanggulan Kulon Progo. *Selaparang: Journal Of Progressive Community Service*, 5(1), 816-821.
- Yusuf, A., Marzuki, A., & Wibowo, A. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Seroja: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 386-396.
- Zaky, M. (2020). Talent Management Strategy To Increase Organizational Competitiveness In The Industrial Era 4.0. *Commitment: Scientific Journal Of Management*, 1(1), 82-90.
- Zaakiyyah, H. K. A. (2024). Innovative Strategies To Enhance The Quality Of Higher Education Management: Human Resource Development And The Critical Role Of Communication. *Journal Of Contemporary Administration And Management (Adman)*, 2(1), 331-336.