

**Pendidik sebagai Entitas Strategis: Dialektika Inovasi
Manajemen SDM dalam Arsitektur Mutu Pendidikan****Derbi Firmansyah, Siti Aimah**

Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya)

Blokagung Banyuwangi

Email: derbifirmansyah86@gmail.com , SitiAimah@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to analyze educators as strategic entities in the construction of educational quality through the dialectic of human resource (HR) management innovation in educational institutions. This study departs from the reality of educational HR management which still tends to be mechanistic and administrative, so that it has not fully internalized the role of educators as the main drivers of institutional quality. This study uses a qualitative approach with a descriptive-analytical study method, through in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The results of the study indicate that integrated HR management innovations including competency development, strengthening professional culture, and reflective evaluation systems contribute significantly to the formation of an adaptive and sustainable education quality architecture. The contribution of this study lies in strengthening the theoretical perspective of educational HR management that positions educators as strategic actors in the education quality ecosystem, while providing practical implications for policy makers in formulating educational HR governance that is oriented towards quality and sustainable transformation.

Keywords: Educational Human Resources Management, Strategic Educators, Educational Quality

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendidik sebagai entitas strategis dalam konstruksi mutu pendidikan melalui dialektika inovasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Penelitian ini berangkat dari realitas pengelolaan SDM pendidikan yang masih cenderung bersifat mekanistik dan administratif, sehingga belum sepenuhnya menginternalisasi peran pendidik sebagai penggerak utama kualitas institusional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif-analitis, melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi manajemen SDM yang terintegrasi meliputi pengembangan kompetensi, penguatan budaya profesional, dan sistem evaluasi reflektif berkontribusi signifikan terhadap pembentukan arsitektur mutu pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan perspektif teoretis manajemen SDM pendidikan yang

.

menempatkan pendidik sebagai aktor strategis dalam ekosistem mutu pendidikan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan tata kelola SDM pendidikan yang berorientasi pada kualitas dan transformasi berkelanjutan.

Kata kunci: *Manajemen SDM Pendidikan, Pendidik Strategis, Mutu Pendidikan*

A. PENDAHULUAN

Dalam realitas sosial pendidikan, pendidik masih kerap ditempatkan sebagai pelaksana teknis kebijakan, bukan sebagai entitas strategis dalam pembangunan mutu (Grollmann, 2008). Pola manajemen SDM yang dominan bersifat administratif dan berorientasi kepatuhan, sehingga ruang refleksi, inovasi, dan pengambilan keputusan profesional pendidik menjadi terbatas (Sangwa & Mutabazi, 2025). Fenomena ini terlihat dari minimnya keterlibatan pendidik dalam perencanaan program sekolah dan pengembangan kebijakan akademik (Cuban, 1984). Akibatnya, potensi intelektual dan pedagogis pendidik tidak terintegrasi secara optimal dalam sistem mutu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa perubahan paradigma manajemen SDM, arsitektur mutu pendidikan akan berjalan secara mekanis dan kehilangan daya transformasinya.

Upaya inovasi manajemen SDM di lembaga pendidikan sering kali belum menunjukkan konsistensi dan keberlanjutan yang nyata (Kutieshat & Farmanesh, 2022). Program pelatihan dan pengembangan pendidik dilaksanakan lebih sebagai pemenuhan tuntutan administratif daripada kebutuhan strategis institusi (Zindi & Sibanda, 2023). Hal ini tampak dari lemahnya keterkaitan antara hasil pelatihan dengan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas (Susanti et al., 2024). Ketidaksinambungan tersebut menandakan belum terbangunnya dialektika antara perencanaan SDM dan praktik profesional pendidik. Dengan demikian, inovasi manajemen SDM belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen arsitektural dalam membangun mutu pendidikan yang sistemik dan berorientasi jangka panjang.

Mutu pendidikan pada hakikatnya sangat ditentukan oleh kualitas pendidik sebagai aktor utama proses pembelajaran (Yulia & Suryani, 2022). Namun, fakta sosial menunjukkan masih adanya ketimpangan dalam aspek kesejahteraan, beban kerja, dan pengembangan karier pendidik (Hutasuhut et al., 2025). Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi, kreativitas, dan komitmen profesional sebagian pendidik (Hanifah et al., 2024). Fenomena tersebut dapat dilihat dari rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri dan inovasi pembelajaran. Situasi ini menegaskan bahwa penguatan manajemen SDM yang adil dan berorientasi pada pengembangan

pendidik merupakan fondasi penting dalam membangun mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Dialektika antara inovasi manajemen SDM dan budaya organisasi pendidikan belum sepenuhnya terjalin secara harmonis (Tohani, 2020). Kebijakan pembaruan sering kali bersifat top-down dan tidak disertai proses internalisasi nilai profesional pendidik (Pratiwi et al., 2024). Hal ini memunculkan resistensi terhadap perubahan, baik dalam sistem kerja maupun praktik pembelajaran (Jambak et al., 2023). Gejala tersebut menunjukkan bahwa inovasi struktural tanpa pendekatan kultural tidak mampu membentuk arsitektur mutu yang kokoh. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan perlu memadukan dimensi kebijakan dan budaya agar pendidik dapat berperan sebagai subjek perubahan, bukan sekadar objek regulasi.

Tantangan pendidikan di era perubahan global menuntut lembaga pendidikan untuk merekonstruksi peran pendidik sebagai pusat transformasi mutu (Volta & Nahdiyah, 2023). Namun, realitas menunjukkan bahwa tanpa inovasi manajemen SDM yang komprehensif, peran strategis pendidik sulit diwujudkan secara optimal (Fati'ah & Siagian, 2024). Hal ini tercermin dari stagnasi mutu pendidikan meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa arsitektur mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana, tetapi juga pada pengelolaan pendidik sebagai entitas strategis. Dengan demikian, inovasi manajemen SDM menjadi kebutuhan mendesak dalam membangun mutu pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

Manajemen SDM pendidikan menegaskan bahwa pendidik merupakan kapital insani strategis yang menentukan mutu institusi pendidikan (Qohin, 2022). Berbagai kajian menyatakan bahwa inovasi manajemen SDM yang mencakup pengembangan kompetensi berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, serta evaluasi kinerja reflektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Sartika, 2024). Penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM yang bersifat administratif tidak mampu menciptakan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Sebaliknya, model manajemen SDM yang dialogis dan berorientasi pada pemberdayaan pendidik mampu membangun arsitektur mutu pendidikan yang adaptif, integratif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan konseptual yang memosisikan pendidik bukan sekadar sumber daya operasional, melainkan sebagai entitas strategis dalam arsitektur mutu pendidikan. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang cenderung menekankan aspek teknis

manajemen SDM, studi ini menghadirkan perspektif dialektis yang mengkaji relasi timbal balik antara inovasi kebijakan SDM dan praktik profesional pendidik. Penelitian ini juga mengintegrasikan dimensi struktural dan kultural dalam manajemen SDM pendidikan, sehingga menghasilkan kerangka analitis yang lebih komprehensif untuk memahami pembentukan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan adaptif.

Urgensi penelitian ini berangkat dari realitas bahwa peningkatan mutu pendidikan belum sepenuhnya ditopang oleh pengelolaan pendidik yang strategis dan berkelanjutan. Praktik manajemen SDM pendidikan masih didominasi pendekatan administratif dan prosedural, sehingga belum mampu menjawab tantangan kompleksitas perubahan pendidikan. Di tengah tuntutan kualitas, profesionalisme, dan adaptasi terhadap dinamika global, pendidik dituntut berperan sebagai agen transformasi mutu. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menghadirkan pemahaman konseptual dan empiris mengenai inovasi manajemen SDM yang mampu membangun arsitektur mutu pendidikan secara sistemik, adaptif, dan berorientasi jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendidik sebagai entitas strategis dalam konstruksi mutu pendidikan melalui dialektika inovasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan perspektif teoretis manajemen SDM pendidikan yang menempatkan pendidik sebagai aktor strategis dalam ekosistem mutu pendidikan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan tata kelola SDM pendidikan yang berorientasi pada kualitas dan transformasi berkelanjutan.

B. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi, sebagai konteks empiris untuk mengkaji pengelolaan pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik sekolah yang aktif mengembangkan program peningkatan profesionalisme pendidik serta memiliki dinamika manajemen SDM yang cukup kompleks. Kondisi tersebut menjadikan SMA Negeri 1 Rogojampi sebagai ruang sosial yang relevan untuk menelaah pendidik sebagai entitas strategis. Berdasarkan konteks inilah, penelitian ini dirancang untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pendekatan yang mampu menangkap realitas secara utuh.

Sejalan dengan tujuan untuk memahami realitas pengelolaan pendidik secara komprehensif, penelitian ini menggunakan pendekatan

kualitatif(Suryaman & Lestari, 2025). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, proses, dan interaksi yang terjadi dalam praktik manajemen SDM pendidikan. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti tidak hanya berfokus pada hasil kebijakan, tetapi juga pada proses dialektis antara kebijakan manajemen SDM dan pengalaman profesional pendidik. Oleh karena itu, pendekatan ini dianggap paling tepat untuk menjelaskan dinamika yang terjadi di SMA Negeri 1 Rogojampi secara kontekstual.

Berdasarkan pendekatan kualitatif tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang berfokus pada satu satuan pendidikan secara intensif dan mendalam(Indana, 2018). Studi kasus dipilih karena penelitian ini berupaya memahami secara rinci praktik inovasi manajemen SDM di SMA Negeri 1 Rogojampi beserta implikasinya terhadap mutu pendidikan. Melalui desain ini, peneliti dapat menelusuri hubungan antara kebijakan, pelaksanaan, dan respons pendidik sebagai entitas strategis. Dengan demikian, studi kasus memungkinkan peneliti menangkap kompleksitas fenomena secara menyeluruh dan sistematis.

Untuk memperoleh data yang mendukung kajian studi kasus tersebut, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pendidik guna menggali informasi terkait kebijakan dan implementasi manajemen SDM. Observasi digunakan untuk mengamati langsung praktik profesional pendidik serta budaya kerja sekolah. Sementara itu, dokumentasi berfungsi melengkapi data melalui penelaahan dokumen program, kebijakan, dan perencanaan mutu pendidikan yang relevan.

Selanjutnya dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga tahap akhir penelitian. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik pemeriksaan data berupa triangulasi sumber dan teknik, serta peningkatan ketekunan peneliti. Dengan prosedur ini, hasil penelitian diharapkan memiliki validitas dan kredibilitas yang kuat dalam menjelaskan pendidik sebagai entitas strategis dalam arsitektur mutu pendidikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontribusi Strategis Pendidik

Pendidik di SMA Negeri 1 Rogojampi mulai diposisikan sebagai aktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan melalui keterlibatan aktif

dalam perencanaan akademik dan pengambilan keputusan sekolah. Kebijakan ini dilatarbelakangi oleh kesadaran pimpinan sekolah bahwa mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, tetapi oleh kualitas profesional pendidik. Hal ini dibuktikan dengan keterlibatan guru dalam forum evaluasi program dan pengembangan pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan peran strategis pendidik berkontribusi positif terhadap pembentukan arsitektur mutu pendidikan. Sebagaimana keterangan Guru.

“Sekolah memberi ruang bagi kami untuk berkembang dan berinovasi. Budaya saling mendukung membuat program peningkatan mutu tidak terasa sebagai beban, tetapi sebagai kebutuhan bersama.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendidik merasakan adanya dukungan institusional yang kuat dalam pengembangan profesional dan inovasi pembelajaran. Ruang yang diberikan sekolah memungkinkan guru untuk berkreasi tanpa tekanan administratif yang berlebihan (Raprapp et al., 2025). Budaya saling mendukung mencerminkan integrasi antara manajemen SDM dan nilai organisasi yang positif, sehingga program peningkatan mutu dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab kolektif. Kondisi ini memperkuat komitmen pendidik terhadap mutu pendidikan dan menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam membangun arsitektur mutu pendidikan yang berkelanjutan.



Gambar 1. Kekuatan Budaya Sekolah yang Sportif dan Kolaboratif

Visual tersebut menggambarkan bahwa kekuatan budaya sekolah yang suportif dan kolaboratif menjadi fondasi utama bagi pertumbuhan

individu dan inovasi berkelanjutan. Lingkungan sekolah yang aman dan dihargai mendorong warga sekolah untuk berkembang secara optimal, sementara budaya kolaboratif menumbuhkan kerja tim dan praktik berbagi pengetahuan (Aziz & Riyanto, 2025). Titik pertemuan keduanya melahirkan ruang pembelajaran yang dinamis, kreatif, dan reflektif. Dengan demikian, sekolah diposisikan sebagai ekosistem yang memungkinkan pengembangan potensi manusia secara berkelanjutan melalui sinergi dukungan dan kolaborasi.

Sinergi Kebijakan SDM dan Praktik Profesional

Inovasi manajemen SDM di SMA Negeri 1 Rogojampi menunjukkan adanya dialektika antara kebijakan sekolah dan praktik profesional pendidik. Program pengembangan kompetensi tidak hanya dirancang secara struktural, tetapi juga disesuaikan dengan kebutuhan nyata pendidik. Bukti empiris terlihat dari peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan diri dan perubahan praktik pembelajaran di kelas. Temuan ini mengindikasikan bahwa inovasi manajemen SDM yang dialogis mampu memperkuat sinergi antara kebijakan dan praktik, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Sebagaimana keterangan bagian Kesiswaan.

“Program pengembangan guru di sekolah ini tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pimpinan, tetapi juga berdasarkan kebutuhan yang kami sampaikan. Setelah mengikuti pelatihan, kami terdorong untuk menerapkannya langsung dalam pembelajaran di kelas.”

Pernyataan tersebut menggambarkan adanya hubungan dialogis antara kebijakan manajemen SDM sekolah dan kebutuhan profesional pendidik. Keterlibatan guru dalam penyusunan program pengembangan menunjukkan bahwa inovasi tidak bersifat top-down, melainkan responsif terhadap konteks pembelajaran (Supardi et al., 2025). Penerapan hasil pelatihan dalam praktik kelas menjadi bukti bahwa kebijakan SDM berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa inovasi manajemen SDM yang partisipatif mampu memperkuat sinergi kebijakan dan praktik dalam mendukung mutu pendidikan berkelanjutan.

Dialog dalam Pengembangan Guru Berbasis Kebutuhan



Gambar 2. Dialog dalam pengembangan Guru berbasis kebutuhan

Visual tersebut merepresentasikan model pengembangan guru berbasis dialog dan kebutuhan nyata pendidik. Kebijakan sekolah tidak berjalan secara satu arah, tetapi melalui proses kemitraan dialogis antara pimpinan dan guru. Dialog ini menjadi jembatan yang menghubungkan kebijakan dengan pelatihan serta implementasi pembelajaran di kelas (Supardi et al., 2025). Alur yang bersifat siklik menunjukkan bahwa hasil implementasi kembali menjadi bahan evaluasi kebijakan. Dengan demikian, pengembangan guru dipahami sebagai proses partisipatif, adaptif, dan berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Integrasi SDM–Budaya dalam Arsitektur Mutu

Arsitektur mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Rogojampi terbentuk melalui integrasi antara pengelolaan SDM pendidik dan budaya organisasi sekolah. Pendekatan manajemen SDM yang mengedepankan kepercayaan, evaluasi reflektif, dan penghargaan profesional mendorong tumbuhnya budaya kerja kolaboratif. Hal ini tercermin dari meningkatnya komitmen pendidik terhadap kualitas pembelajaran dan inovasi pedagogis. Temuan ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM yang memosisikan pendidik sebagai entitas strategis merupakan fondasi utama dalam membangun mutu pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

“Sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan pembelajaran dan melakukan refleksi bersama. Apresiasi terhadap kinerja guru membuat kami lebih termotivasi untuk berkolaborasi dan terus meningkatkan kualitas pembelajaran.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan dan penghargaan profesional yang diberikan sekolah menjadi faktor penting

dalam membangun budaya kerja kolaboratif di lingkungan pendidikan. Proses refleksi bersama mendorong pendidik untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi ini memperkuat komitmen pendidik terhadap inovasi pedagogis dan mutu pendidikan (Arifin & Wassalwa, 2025). Temuan tersebut menegaskan bahwa integrasi manajemen SDM dengan budaya organisasi yang suportif berperan strategis dalam membentuk arsitektur mutu pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pendidik di SMA Negeri 1 Rogojampi telah diposisikan sebagai entitas strategis dalam pembangunan mutu pendidikan melalui inovasi manajemen SDM yang bersifat dialogis, partisipatif, dan berkelanjutan. Inovasi tersebut tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi mengintegrasikan pengembangan kompetensi, penguatan budaya profesional, serta evaluasi reflektif yang melibatkan pendidik secara aktif. Sinergi antara kebijakan manajemen SDM dan praktik profesional guru terbukti mampu mendorong perubahan nyata dalam pembelajaran serta meningkatkan komitmen terhadap mutu pendidikan. Integrasi pengelolaan SDM dengan budaya organisasi yang berbasis kepercayaan, kolaborasi, dan penghargaan profesional membentuk arsitektur mutu pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM pendidikan yang menempatkan pendidik sebagai aktor strategis menjadi fondasi utama dalam mewujudkan transformasi mutu pendidikan secara sistemik dan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Wassalwa, S. M. M. (2025). Pendampingan Program Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengembangkan Desain Pembelajaran. *Al-Qaryah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 28–43.
- Aziz, M. A., & Riyanto, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Al-ATHFAL: Jurnal Pendidikan Anak*, 6(2), 254–268.
- Cuban, L. (1984). Policy and research dilemmas in the teaching of reasoning: Unplanned designs. *Review of Educational Research*, 54(4), 655–681. <https://doi.org/10.3102/00346543054004655>
- Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan dan Strategi di Era Dinamika Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 792–800.
- Grollmann, P. (2008). The quality of vocational teachers: Teacher education,

- institutional roles and professional reality. *European Educational Research Journal*, 7(4), 535–547. <https://doi.org/10.2304/eerj.2008.7.4.535>
- Hanifah, H., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 2544–2557.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235.
- Indana, N. (2018). Penerapan Kurikulum Terintegrasi Dalam Mengembangkan Mutu Belajar Siswa (Studi Kasus Di Sma Darul 'Ulum 1 Unggulan Bppt Jombang). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 121–147.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37.
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The impact of new human resource management practices on innovation performance during the COVID 19 crisis: A new perception on enhancing the educational sector. *Sustainability*, 14(5), 2872. <https://doi.org/10.3390/su14052872>
- Pratiwi, D., Putra, S., Darwiyanti, A., Nansi, W. S., Saptadi, N. T. S., Perang, B., Purwana, R., Bulan, A., Novianti, W., & Atin, S. (2024). *Kebijakan Pendidikan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Qohin, A. (2022). *Pribadi Insani: Manajemen Pengembangan Mutu SDM Berbasis Modal Spiritual*. Pandiva Buku.
- Raprap, W. P., Rustiyana, R., Firdaus, N., Pitaloka, W. P., Sudrajat, A., Permasih, D., & Aryadi, A. (2025). *The Act Of Teaching Dalam Era Disrupsi: Dari Ruang Kelas ke Ruang Digital*. Star Digital Publishing.
- Sangwa, S., & Mutabazi, P. (2025). Compliance as the new competence: How obedience cultures erode innovation and leadership ethics in global workplaces. Available at SSRN 5371035. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5371035>
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Supardi, S., Idris, A., Nurhayati, N., & Fauzi, A. (2025). TRANSFORMASI PENDIDIKAN ERA GLOBALISASI: INOVASI KURIKULUM, TEKNOLOGI, PERAN GURU, DAN FOKUS PENGEMBANGAN POTENSI SISWA. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 258–265.
- Suryaman, M., & Lestari, D. A. (2025). Analisis komparatif pengelolaan pembiayaan pendidikan dari berbagai model manajerial di sekolah. *Jurnal Tahsinia*, 6(3), 378–390.

- Susanti, S., Aminah, F., Assa'idah, I. M., Aulia, M. W., & Angelika, T. (2024). Dampak negatif metode pengajaran monoton terhadap motivasi belajar Siswa. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 2(2), 86–93.
- Tohani, E. (2020). *Hubungan dialektis pendidikan dan pembangunan*. UNY Press.
- Volta, A. S., & Nahdiyah, A. C. F. (2023). Transformasi pendidikan di era 4.0: intelektualitas guru tercipta kualitas sekolah terjaga. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 143–151.
- Yulia, L., & Suryani, Z. (2022). Korelasi pedagogik dan kebijakan pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 881–889.
- Zindi, B., & Sibanda, M. M. (2023). *Challenges impeding the implementation of effective continuous teacher professional development programs in Eastern Cape Department of Education*. [https://doi.org/10.61093/bel.7\(4\).46-61.2023](https://doi.org/10.61093/bel.7(4).46-61.2023)