



STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI ERA DIGITALISASI

Khoirunnisaiyah Lubis^{1*}, Amin Harahap², Hasan Maksum³, Lismawati Rambe⁴

^{1*,2,3,4} Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Labuhanbatu

*Email: khoirunnisaiyahlubis@gmail.com, aminharahap19@gmail.com, hasanmaksum7@gmail.com,
lismawatirambe22@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v6i1.3901>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru di era digitalisasi. Transformasi digital telah mengubah cara kerja dan pola pembelajaran di lingkungan pendidikan, sehingga menuntut adanya adaptasi manajerial dalam pengelolaan guru sebagai elemen kunci dalam proses pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi pada beberapa sekolah menengah. Hasil penelitian mencerminkan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif mencakup pelatihan berbasis teknologi, sistem evaluasi kinerja digital, pemberdayaan guru melalui komunitas belajar daring, serta penerapan reward and punishment yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan dukungan infrastruktur digital turut memperkuat implementasi strategi tersebut. Dengan manajemen SDM yang terarah dan inovatif, kinerja guru dapat ditingkatkan secara signifikan, baik dari segi kompetensi pedagogik maupun profesionalisme di era digital.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Guru, Strategi, Digitalisasi, Pendidikan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah memberikan pengaruh yang luas terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk pendidikan (Said, 2023). Transformasi digital dalam pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penyediaan infrastruktur teknologi, tetapi juga menuntut perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama guru sebagai pelaku utama proses pembelajaran (Hakim dan Yulia, 2024). Guru di era digital dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, memahami perangkat lunak pendidikan, serta beradaptasi dengan sistem pembelajaran berbasis daring dan hybrid.

Namun, kenyataannya tidak semua guru siap menghadapi perubahan ini. Banyak guru masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan keterampilan digital, rendahnya motivasi untuk berinovasi, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan yang mendukung pengembangan kompetensi di bidang teknologi. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya kinerja guru dan menurunnya kualitas pembelajaran.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan berperan penting untuk menjawab tantangan tersebut (Tambunan dan Pandiangan, 2024). Menurut Armstrong (2014), manajemen SDM yang efektif mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat berkontribusi optimal dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, strategi manajemen SDM meliputi pelatihan berbasis teknologi, evaluasi kinerja digital, penyediaan insentif, serta pembentukan budaya kerja adaptif yang mampu mendorong kinerja guru secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian mendukung pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Supriyanto dan Ekowati (2020) menyatakan bahwa pengembangan profesional guru melalui pelatihan teknologi digital terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran daring selama



masa pandemi. Demikian pula, studi oleh Fitriyah dan Utama (2022) menemukan bahwa implementasi reward system berbasis digital berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas guru di sekolah menengah. Sementara itu, penelitian yang oleh Widodo (2019) mencerminkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang proaktif dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM berbasis teknologi berperan dalam peningkatan kinerja kolektif guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi-strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di era digitalisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan relevan dengan kebutuhan pendidikan abad ke-21.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama lembaga, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Ansori dan Ari Hasan, 2015). Menurut Sihombing (2015) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan (Personal management) Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli (Supomo dan Nurhayati, 2018) diantaranya yaitu, Herman Sofyandi mengemukakan bahwa Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi, kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Kemudian Andrew F. Sikula mengatakan bahwa Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu organisasi. Sedangkan Dale Yoder menjelaskan bahwa Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan orang-orang yang bekerja dalam organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Ilham, 2024). Menurut Armstrong (2014), manajemen SDM mencakup praktik-praktik seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, dan kompensasi. Dalam sektor pendidikan, pengelolaan SDM mengarah pada bagaimana guru dikelola secara sistematis agar memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang tinggi.

Lebih lanjut, Hasibuan (2016) menekankan bahwa SDM yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus memiliki strategi manajemen SDM yang adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk perubahan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai dengan standar profesi dan tujuan pendidikan. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Di era digital, indikator kinerja guru juga mencakup kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran dan menciptakan interaksi yang efektif secara daring maupun luring.

Penelitian oleh Susanto dan Widyawati (2021) mencerminkan bahwa kinerja guru yang tinggi berkorelasi positif dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi. Mereka



menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi bukan hanya penunjang, tetapi sudah menjadi bagian dari kompetensi inti seorang guru di abad ke-21.

Digitalisasi sekolah adalah proses penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, administrasi sekolah, interaksi antarasiswa, guru, orang tua, dan staf sekolah, hingga manajemen sekolah (Sutarsih dan Haryati, 2024). Konsep ini melibatkan transformasi yang menyeluruh dari metode pengajaran yang semula konvensional menjadi model yang lebih interaktif, responsif, dan berorientasi pada teknologi. Digitalisasi sekolah ini juga diadopsi menjadi sebuah program oleh Kemendikbud Ristek dalam rangka menyiapkan sekolah memasuki era revolusi industri 4.0

Digitalisasi pendidikan adalah proses integrasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam aktivitas belajar-mengajar dan sistem manajemen pendidikan. UNESCO (2020) menekankan bahwa transformasi digital di bidang pendidikan perlu didukung oleh kebijakan, pelatihan guru, infrastruktur, dan perubahan budaya organisasi.

Kurniawan (2020) menyatakan bahwa digitalisasi memungkinkan terjadinya pembelajaran jarak jauh, penyimpanan data berbasis cloud, dan manajemen sekolah yang lebih efisien. Dalam konteks ini, guru tidak hanya sebagai pelaksana pembelajaran, tetapi juga sebagai inovator yang mampu mengembangkan model pembelajaran berbasis teknologi digital.

Strategi manajemen SDM di era digital menuntut perubahan pendekatan dari tradisional ke arah yang lebih fleksibel, berbasis teknologi, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi digital. Ulrich et al. (2017) menyatakan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berhasil di era digital ditandai dengan penguatan pada pelatihan digital, kerja kolaboratif lintas platform, manajemen kinerja berbasis data, serta pemanfaatan teknologi dalam proses evaluasi.

Digitalisasi sekolah merupakan suatu konsekuensi logis dari perubahan zaman, sehingga adaptasi untuk bisa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi mutlak dibutuhkan (Sutarsih dan Haryati, 2024). Dalam hal ini, pemerintah mengeluarkan suatu kebijakan terkait digitalisasi sekolah untuk mendukung kegiatan belajar secara digital dengan cara menyediakan bahan ajar dalam jaringan agar dapat digunakan bersama oleh stakeholder pendidikan baik guru, siswa, sekolah, dan masyarakat. Kebijakan tersebut menekankan pada penggunaan sarana teknologi informasi berupa komputer tablet dan portal rumah belajar sebagai bantuan operasional sekolah kinerja yang mana regulasinya merujuk pada Permendikbud nomor 31 tahun 2019 keputusan mendikbud nomor 320/P/2019.

Penelitian oleh Fitriyah dan Utama (2022) membuktikan bahwa penerapan sistem reward berbasis digital berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru. Sedangkan Supriyanto dan Ekowati (2020) menemukan bahwa pelatihan guru berbasis e-learning terbukti efektif dalam meningkatkan penguasaan teknologi dan penerapannya dalam kegiatan belajar-mengajar.

Seiring bergantinya zaman, teknologi semakin berkembang. Sebagian besar aktivitas kehidupan masyarakat saat ini berkaitan erat dengan teknologi, khususnya dalam konteks revolusi industri 4.0, hampir semua aspek dalam kehidupan manusia bergantung pada digital. Salah satunya dalam Pendidikan dan Pembelajaran sangat membantu untuk mengembangkan potensi peserta didik terutama dalam ilmu pengetahuan. Pada era menyambut revolusi society 5.0 pemerintah mulai mengembangkan segala hal berbasis digital terutama dalam pendidikan. Salah satunya yaitu penerapan merdeka belajar.

Merdeka belajar merupakan program yang dirancang dengan tujuan agar peserta didik mempunyai kebebasan dalam hal belajar, belajar bukan hanya sekedar di ruang kelas tertentu akan tetapi bisa dimana saja. Merdeka belajar adalah suatu pembelajaran yang dilakukan secara sukarela, dan dalam konteks ini peserta didik dapat bebas dalam berkreaitivitas dan melakukan pembaharuan pembelajaran yang dilakukan secara natural dengan tujuan mendapat kemerdekaan serta membuka ruang yang lebih luas dalam hal pembelajaran dan juga dapat mendorong para peserta didik untuk tertarik pada pembelajaran.

Agar seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah, seperti wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, orangtua peserta didik, komite sekolah, dan pihak-pihak terkait



dapat berperan secara optimal dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah, maka perlu dikelola dan diberdayakan oleh kepala sekolah sesuai kapasitas masing-masing.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas strategi manajemen SDM. Kepala sekolah yang visioner dan terbuka terhadap perubahan digital lebih mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran abad ke-21. Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam mendorong inovasi dan perubahan, termasuk dalam manajemen SDM. Widodo (2019) menemukan bahwa kepala sekolah yang aktif memfasilitasi pelatihan, memonitor perkembangan guru, dan memberi ruang kreativitas digital cenderung berhasil meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era digitalisasi.

a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggali fenomena secara alamiah mengenai strategi pengelolaan SDM di lingkungan sekolah, khususnya dalam hal pelatihan guru, evaluasi kinerja digital, pemberian reward, dan peran kepemimpinan kepala sekolah.

b. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa sekolah dasar di Rantau Parapat Lauhan Batu. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, serta staf administrasi yang terlibat langsung dalam proses manajemen SDM.

c. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

Wawancara mendalam, dilakukan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi terkait strategi manajerial yang diterapkan. Observasi langsung, dilakukan terhadap aktivitas pelatihan, evaluasi, dan pemberian motivasi kepada guru di sekolah.

Studi dokumentasi, berupa pengumpulan data sekunder seperti dokumen evaluasi kinerja guru, program pelatihan, kebijakan sekolah, dan laporan kegiatan digitalisasi.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument), yang dilengkapi dengan pedoman wawancara, lembar observasi, dan format dokumentasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik.

e. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tahapan Miles dan Huberman, yaitu:

Reduksi data: menyederhanakan dan merangkum data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data: menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dianalisis. Penarikan kesimpulan: menginterpretasi makna data yang telah dikumpulkan dan disajikan, untuk menarik kesimpulan yang relevan dengan fokus penelitian.

f. Keabsahan Data

Untuk menjaga keabsahan data (validitas dan reliabilitas), digunakan teknik triangulasi, baik triangulasi data (membandingkan data dari berbagai sumber), triangulasi teknik (menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta triangulasi waktu (pengumpulan data pada waktu yang berbeda).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh pihak sekolah dalam menghadapi era digitalisasi mencakup empat aspek utama: (1) pelatihan dan pengembangan berbasis digital, (2) evaluasi kinerja guru secara digital, (3) penerapan



sistem reward, serta (4) kepemimpinan kepala sekolah yang visioner.

a. Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Digital

Sekolah rutin menyelenggarakan pelatihan teknologi informasi, seperti penggunaan Learning Management System (LMS), Google Workspace for Education, dan pembuatan media pembelajaran berbasis video. “Kami diminta mengikuti pelatihan Google Classroom dan Canva setiap bulan. Awalnya sulit, tapi lama-lama terbiasa,” (Guru IPA, wawancara 12 Mei 2025). Guru yang mengikuti pelatihan mencerminkan peningkatan kemampuan dalam merancang pembelajaran interaktif dan menggunakan platform digital secara lebih efektif.

b. Evaluasi Kinerja Guru Secara Digital

Evaluasi guru dilakukan menggunakan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM-PK), penilaian kepala sekolah berbasis instrumen digital, serta portofolio digital guru. Penilaian ini menjadi dasar untuk merancang program pengembangan lanjutan. “Sebelumnya, proses penilaian guru dilakukan manual. Sekarang, semua kegiatan pembelajaran kami laporkan lewat portofolio digital,” (Guru Bahasa Indonesia, 13 Mei 2025).

c. Penerapan Sistem Reward dan Motivasi

Guru yang mencerminkan inovasi pembelajaran diberi penghargaan berupa sertifikat, insentif tambahan, serta penugasan sebagai narasumber dalam pelatihan internal. Strategi ini terbukti meningkatkan motivasi dan mendorong kompetisi sehat antar guru.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Visioner

Kepala sekolah berperan aktif dalam membangun budaya digital dengan melakukan coaching, membentuk tim inovasi pembelajaran, serta memberi ruang eksplorasi bagi guru. “Saya ingin semua guru siap menghadapi perubahan. Karena itu, saya selalu dampingi mereka dari awal proses transformasi,” (Kepala Sekolah, 15 Mei 2025).

b. Pembahasan

Temuan ini mendukung pernyataan Armstrong (2014) bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pemberian motivasi. Pelatihan digital yang diberikan sekolah terbukti meningkatkan kesiapan guru untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, sejalan dengan hasil Supriyanto dan Ekowati (2020). Evaluasi kinerja yang berbasis data digital menandai pergeseran dari pendekatan tradisional menuju data-driven management. Ini sejalan dengan Ulrich et al. (2017) yang menekankan pentingnya analitik dalam pengambilan keputusan manajerial SDM.

Penerapan reward berbasis kinerja mencerminkan penggunaan prinsip positive reinforcement yang meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini mendukung temuan Fitriyah dan Utama (2022) bahwa sistem insentif digital berdampak positif terhadap produktivitas guru. Kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah juga terbukti menjadi katalis utama dalam keberhasilan program. Teori Bass dan Avolio (1994) menyebutkan bahwa pemimpin yang visioner mampu menginspirasi dan mendorong perubahan kultural, sebagaimana tercermin dalam studi ini.

Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM yang diterapkan sekolah mencerminkan pendekatan holistik, kontekstual, dan adaptif terhadap tantangan era digital, serta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh pihak sekolah di era digitalisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut mencakup pelatihan dan pengembangan kompetensi digital guru, sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi, pemberian penghargaan bagi guru inovatif, serta kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif dan visioner.

Penerapan pelatihan secara berkelanjutan telah meningkatkan kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Sistem evaluasi berbasis digital memungkinkan penilaian kinerja yang lebih objektif dan transparan. Pemberian reward kepada guru mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah sebagai



agen perubahan sangat menentukan keberhasilan implementasi strategi manajemen SDM tersebut.

Secara keseluruhan, strategi-strategi tersebut mencerminkan bahwa pengelolaan SDM yang inovatif dan kontekstual mampu meningkatkan profesionalisme guru dan mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang relevan dengan tuntutan zaman. Temuan ini menjadi bukti bahwa digitalisasi bukan hanya sebuah tantangan, melainkan juga peluang besar dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2020). *Multidisiplin, Interdisiplin, dan Transdisiplin: Metode Studi Agama Dan Studi Islam Di Era Kontemporer*. Yogyakarta: Litera Cahaya Bangsa.
- Ansori, Ari Hasan. (2025). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Qathruna.*, 2. No. 2.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Islam. (2022). Integrasi Teknologi dan Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan: Studi Kasus di Beberapa Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. Yogyakarta: Balitbang Diklat.
- Giri, I. P. A. A., Ardini, N. L., dan Kertiani, N. W. (2021). Pancasila sebagai landasan filosofis pendidikan nasional. Sanjiwani: *Jurnal Filsafat*, 12(1), 116–126.
- Hafiz, A., dan Rijal, S. (2024). Metodologi Keilmuan Islam: Kajian Epistemologi Terhadap Sumber Pengetahuan. *ISME: Journal of Islamic Studies and Multidisciplinary Research*, 2(1), 33–41.
- Hakim, A. N., dan Yulia, L. (2024). Dampak teknologi Digital terhadap Pendidikan Saat Ini. *Pediaqu: Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(1), 145–163. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
- Hanafi dan Ainur, R. Sofa (2024). Refleksitas Iman dan Ilmu serta Apresiasi Berdasarkan Studi Qur'an dan Hadits. *Moral-Volume. 1, No. 4, Desember (2024)*.
- Huda, N. (2023), "Model Pendidikan Berbasis Integrasi Agama dan Sains," *Jurnal Pendidikan Islam dan Sains*, Vol. 7, No. 3.
- Ilham. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Kementerian Agama RI. (2023). Laporan tahunan pendidikan Islam 2023: Transformasi dan tantangan di era digital. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Nasution, dkk., 2023, *Filsafat Ilmu: Moral dan Ilmu*. Divinitas *Jurnal Filsafat dan Teologi Kontekstual*, Volume 01, Nomor 01, Januari 2023
- Nurdin, dkk., (2024). Tantangan dan Peluang Integrasi Sains dan PAI dalam Pelajaran Sejarah Indonesia di SMA Negeri 5 Bogor. *Islamic Learning horizon: Journal of Islamic Education.*, 1 No. 1 (2024)
- Rizik, M., Hasibuan, L., dan Us, K. A. (2021). Pendidikan Masyarakat Modern dan Tradisional dalam Menghadapi Perubahan Sosial dan Modernisasi. *Jurnal Literasiologi*, 5(2), 61²68.
- Samsu, L., dan Hanafi, H. (2022). Akhlak Dalam Pemikiran Etika Manusia Moderen. *Syattar :Studi Ilmu-Ilmu Hukum Dan Pendidikan*, 3(1), 25²35.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya.
- Said, S. (2023). Peran Tekonologi Sebagai Media Pembelajaran di Era Abad 21. *PenKoMi, Kajian Pendidikan dan Ekonomi.*, 6(2), 194–202.
- Sihombing, D. (2015). *Tipografi dalam Desain Grafis*. Jakarta: Gramedia.
- Sutarsih, W., dan Haryati, T. (2024). Peran Digitalisasi Sekolah terhadap Mutu Pendidikan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian dan Pembelajaran*, 4(2), 288–295.
- Tambunan, H. N., dan Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>