



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Inovatif

Sari Andini¹, Dara Avira², Eka Satya³, Tengku Darmansah⁴

¹⁻⁴Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang

Korespondensi penulis: sariandiniy@gmail.com

Abstract. *In the era of globalisation and rapid technological advancement, education faces increasingly complex challenges, especially in terms of innovative learning development. This study aims to provide human resource management strategies in creating an innovative learning environment amidst the rapid development of education. The method used in this study is a literature study and qualitative analysis of various relevant sources, including journals and scientific articles. The findings show that there are three strategies: developing continuous professionals, integrating technology in the learning process, encouraging collaboration and creativity. This research is expected to provide insights for educational institutions in designing more effective development programme.*

Keywords: *management, innovative, strategy*

Abstrak. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terutama dalam hal pengembangan pembelajaran inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif ditengah pesatnya perkembangan pendidikan. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur dan analisis kualitatif terhadap berbagai sumber yang relevan, termasuk jurnal dan artikel ilmiah. Temuan menunjukkan bahwa terdapat 3 strategi yaitu : mengembangkan continuous professional, mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, mendorong kolaborasi dan kreativitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi institusi pendidikan dalam merancang program pengembangan yang lebih efektif.

Kata kunci: manajemen, inovatif, strategi

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa para pendidik dapat terus mengembangkan diri secara profesional untuk menghadapi perubahan dan tuntutan baru dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan profesional berkelanjutan menjadi sangat penting.

Di era digital yang terus berkembang pesat ini, perubahan dan kemajuan teknologi telah mengubah lanskap pendidikan secara signifikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa dampak yang besar, termasuk dalam bidang pendidikan. Guru, sebagai agen utama dalam proses pembelajaran, perlu mengikuti perkembangan ini dan meningkatkan kompetensi profesional mereka untuk menghadapi tantangan di era digital ini. Implementasi model pembelajaran inovatif menjadi salah satu pendekatan yang dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka (Ariani et al., 2020).

Model-model ini dirancang untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang interaktif, kolaboratif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik yang hidup di era digital. Dalam artikel ilmiah ini, kami akan mengeksplorasi implementasi model pembelajaran inovatif dan dampaknya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di era digital.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak institusi pendidikan yang belum secara optimal menyediakan program-program ini. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Smith et al. (2020) menemukan bahwa hanya 40% dari pendidik di sekolah-sekolah menengah yang merasa mendapatkan cukup pelatihan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran mereka. Ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan dan ketersediaan program pengembangan profesional. Sebuah survei oleh Johnson et al. (2019) mengungkapkan bahwa 60% dari pendidik merasa kurang percaya diri dalam menggunakan alat-alat teknologi baru. Ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi tersedia, masih ada kesenjangan dalam kemampuan pendidik untuk memanfaatkannya secara maksimal. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Brown et al. (2021) menemukan bahwa pendidik yang terlibat dalam proyek kolaboratif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih inovatif dalam metode pengajaran mereka.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan dalam implementasi strategi ini. Banyak pendidik yang merasa kurang mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana strategi-strategi ini dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks pendidikan. Penelitian ini akan mengkaji berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk mendukung dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif di antara pendidik maupun siswa. Kajian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan aplikatif bagi institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah umum untuk strategi, taktik, dan tujuan yang digunakan oleh pemilik dan manajer bisnis untuk mengelola kebijakan dan prosedur terkait karyawan. Teori-teori SDM menjelaskan bagaimana praktik dan struktur manajemen dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif atau negatif. Pemilik usaha kecil dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas staf sambil mengurangi pergantian karyawan dengan memahami dasar-dasar perilaku organisasi dan teori-teori SDM serta mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut (Chen et al., 2022). Salah satu teori SDM adalah teori siklus kehidupan organisasi. Ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang pertama. Sejarawan dan akademisi telah mengamati bahwa organisasi, seperti organisme hidup, memiliki siklus kehidupan. Mereka lahir (didirikan atau dibentuk), mereka tumbuh dan berkembang, mereka mencapai kematangan, mereka mulai menurun dan menua, dan akhirnya, dalam banyak kasus, mereka mati (Prasetyo & Sukatin, 2021).

Studi tentang siklus kehidupan organisasi (OLC) telah menghasilkan berbagai model prediksi. Model-model ini, yang telah menjadi subjek perdebatan akademis yang cukup besar, terkait dengan studi tentang pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Organisasi pada setiap tahap siklus kehidupan dipengaruhi oleh situasi lingkungan eksternal serta faktor internal. Kita telah menyaksikan kemunculan dan kejatuhan organisasi dan seluruh industri. Produk juga memiliki siklus kehidupan, fakta ini telah lama diakui oleh para ahli pemasaran dan penjualan. Rasional bagi para akademisi untuk menyimpulkan bahwa organisasi juga memiliki siklus kehidupan (Olanrewaju et al., 2022). Salah satu teori SDM lainnya adalah teori kontingensi strategis. Ini adalah teori kedua dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada dua konsep yaitu "kontingensi" dan "strategis".

Kontingensi adalah kebutuhan untuk berbagai tugas subunit dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tugas subunit lain. Kontingensi ini menjadi strategis ketika subunit lain mulai mengendalikan lebih banyak kontingensi dan menjadi kuat dalam suatu organisasi (Nurjaman et al., 2020). Menurut teori kontingensi strategis, seorang pemimpin menjadi bagian sentral dari suatu organisasi karena keterampilan uniknya dalam menyelesaikan tantangan SDM terbesar yang tidak dapat diselesaikan oleh orang lain. Ketergantungan yang tinggi pada seorang pemimpin membuatnya tidak mudah digantikan. Hickson, pendiri teori ini, menulis bahwa "Organisasi dapat dijelaskan sebagai kumpulan departemen atau fungsi

yang berpadu bersama untuk mengatasi ketidakpastian." Faktor-faktor seperti politik dan kekuasaan memainkan peran penting dalam pengelolaan kontingensi strategis.

Hickson juga menyatakan contoh praktis sebagai dukungan atas konsep teori kontingensi strategisnya (Rehardiningtyas et al., 2022). Kemudian salah satu teori HRM lainnya atau teori yang banyak diterapkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teori Sistem. Teori Sistem adalah studi lintas disiplin tentang sistem. Sistem adalah kumpulan yang padu dari bagian-bagian yang saling terkait dan saling bergantung yang dapat bersifat alami atau buatan manusia. Setiap sistem dibatasi oleh ruang dan waktu, dipengaruhi oleh lingkungannya, didefinisikan oleh struktur dan tujuannya, dan diekspresikan melalui fungsinya. Sebuah sistem dapat lebih dari sekedar jumlah bagian-bagiannya jika mengekspresikan sinergi atau perilaku emergen (Novari, 2020). Mengubah salah satu bagian dari suatu sistem dapat memengaruhi bagian lain atau seluruh sistem. Perubahan pola perilaku ini mungkin dapat diprediksi. Untuk sistem yang belajar dan beradaptasi, pertumbuhan dan tingkat adaptasi tergantung pada seberapa baik

Pembelajaran Inovatif

Menurut Saefudin, kata inovasi berasal dari bahasa Inggris dari asal kata *innovation* sering diterjemahkan segala hal yang baru atau pembaharuan. Inovasi juga merupakan penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah diketahui. Inovatif merupakan kemampuan seseorang dalam mendaya gunakan kemampuan dan keahlian dalam menghasilkan karya baru. Berpikir inovatif yaitu proses berpikir yang menghasilkan solusi dan gagasan di luar bingkai konservatif. Menurut Gunawan, pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan.

Menurut Heri Gunawan pembelajaran merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru secara terprogram dalam desain intruksional untuk membuat siswa atau peserta didik belajar secara aktif (*student active learning*) yang menekankan penyediaan sumber belajar. Karena pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan terencana yang mengkondisikan atau merangsang seseorang agar dapat belajar dengan baik, agar tercapai tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan. Sebagai seorang guru, maka sudah seharusnya dapat berpikir inovatif dalam artian guru harus dapat mengembangkan pembelajaran di dalam kelas agar lebih menyenangkan dan mampu membawa siswa ke arah tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran. Tugas guru adalah membimbing, mendampingi dan mengarahkan peserta didik dalam belajar.

Pembelajaran yang inovatif adalah pembelajaran yang menggunakan strategi atau metode baru yang dihasilkan dari penemuannya sendiri atau menerapkan metode baru yang ditemukan oleh para pakar dan didesain sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang kondusif. Maka diperlukan guru yang berjiwa inovatif dan kreatif sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang berkualitas. Untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, dibutuhkan guru yang inovatif dan kreatif. Yaitu guru yang tidak hanya bergantung pada materi yang ada di buku. Tetapi guru dapat mengimplementasikan hasil pengalamannya selama menekuni kegiatan pembelajaran sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran. Karena pada hakikatnya pembelajaran adalah merupakan merupakan suatu proses, sehingga perlu dirancang, dikembangkan dan dikelola secara kreatif, sehingga dapat tercipta suasana belajar yang kondusif bagi siswa;

Menurut Huda, pembelajaran inovatif progresif adalah salah satu pembelajaran yang dihasilkan dari pembaharuan strategi atau metode pembelajaran pada masa sekarang atau hasil penemuan dari teori-teori psikologi pendidikan masa sekarang. Inovatif progresif ini merupakan salah satu model pembelajaran yang mana yang lebih menekan kepada praktek atau melakukan secara langsung. Teori belajar praktik memiliki kekhususan karena dapat diukur melalui observasi dan konotasi belajar paraktik adalah belajar keterampilan Pratik belajar berarti suatu inovasi pembelajaran yang dirancang untuk membantu peserta didik memahami teori atau konsep-konsep pengetahuan melalui pengalaman belajar praktik-empirik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif. Pendekatan ini dipilih karena memberikan fleksibilitas untuk menggali berbagai perspektif teoretis dan praktis yang berkaitan dengan isu-isu strategis dalam pengelolaan SDM. Melalui pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur yang relevan, penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana praktik-praktik manajemen SDM dapat dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan lingkungan belajar yang inovatif di saat pendidikan terus berkembang. (Ridwan et al., 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengembangkan *Continuous Professional*

Pengembangan profesional berkelanjutan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks pendidikan, terutama di era digital saat ini, penting bagi para pendidik untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Salah satu strategi utama dalam mencapai tujuan ini adalah melalui pelatihan rutin, workshop, dan program pengembangan keterampilan yang relevan dengan perkembangan terbaru dalam teknologi pendidikan dan metode pengajaran. Dengan pendekatan ini, para pendidik tidak hanya dapat meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif bagi siswa.

Pengembangan profesional berkelanjutan adalah proses yang memungkinkan pendidik untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, metode pengajaran dan kurikulum sering kali mengalami perubahan. Oleh karena itu, pendidik perlu memiliki akses ke informasi terbaru dan teknik pengajaran yang efektif. Melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan, pendidik dapat memahami tren terbaru dalam pendidikan, termasuk penggunaan teknologi dalam kelas, pendekatan pembelajaran yang berbasis proyek, serta strategi untuk mendukung keberagaman dalam pembelajaran.

Salah satu cara paling efektif untuk memastikan pengembangan profesional berkelanjutan adalah melalui pelatihan rutin. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai topik, mulai dari penggunaan perangkat lunak pendidikan terbaru hingga teknik manajemen kelas yang efektif. Dengan mengadakan pelatihan secara berkala, sekolah dan lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa para pendidik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif. Pelatihan ini juga memberikan kesempatan bagi pendidik untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik mereka, sehingga menciptakan komunitas belajar yang saling mendukung.

Selain pelatihan rutin, workshop dan seminar juga merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan profesionalisme pendidik. Workshop biasanya bersifat praktis dan memungkinkan pendidik untuk mencoba teknik baru dalam pengajaran. Misalnya, workshop tentang penggunaan alat pembelajaran digital dapat membantu pendidik memahami cara mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum mereka. Seminar, di sisi lain, sering kali menampilkan pembicara ahli yang membahas tren terbaru dalam pendidikan. Dengan

menghadiri seminar, pendidik dapat mendapatkan wawasan baru dan perspektif yang berbeda tentang bagaimana meningkatkan proses belajar mengajar.

Program pengembangan keterampilan yang terstruktur juga sangat penting dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Program ini dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik pendidik, seperti peningkatan keterampilan dalam mengajarkan mata pelajaran tertentu atau pengembangan kemampuan dalam menggunakan teknologi pendidikan. Misalnya, program pelatihan yang fokus pada pembelajaran berbasis proyek dapat membantu pendidik merancang pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Dengan memiliki program yang terarah, pendidik dapat merasa lebih percaya diri dalam menerapkan metode pengajaran yang baru dan inovatif.

Pelatihan dan workshop yang berfokus pada teknologi pendidikan dapat membantu pendidik memahami cara menggunakan alat digital untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. Misalnya, penggunaan platform pembelajaran online, aplikasi pendidikan, dan alat kolaborasi dapat memperkaya proses belajar mengajar. Dengan memanfaatkan teknologi, pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan interaktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa.

Ketika pendidik terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis. Lingkungan seperti ini mendorong siswa untuk aktif terlibat dalam proses belajar, berpikir kritis, dan berkolaborasi dengan teman sebaya. Pendekatan ini tidak hanya membuat pembelajaran lebih menyenangkan, tetapi juga membantu siswa mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia nyata. Dengan demikian, pengembangan profesional berkelanjutan bagi pendidik berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan yang diterima siswa.

Mengintegrasikan Teknologi dalam proses Pembelajaran

Mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran adalah langkah strategis yang semakin penting dalam dunia pendidikan saat ini. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, pengajaran tradisional yang hanya mengandalkan buku teks dan metode ceramah mulai dianggap kurang efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa pendidik tidak hanya memiliki akses ke alat dan sumber daya teknologi, tetapi juga mendapatkan pelatihan yang memadai untuk memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif.

Salah satu alasan utama mengapa integrasi teknologi dalam pembelajaran sangat penting adalah untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Dalam era digital, siswa sering kali lebih tertarik pada alat yang mereka gunakan sehari-hari, seperti smartphone dan tablet. Dengan memanfaatkan teknologi, pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menarik. Misalnya, penggunaan platform e-learning memungkinkan siswa untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja, memberikan fleksibilitas yang tidak dimiliki oleh metode pembelajaran tradisional.

Selain itu, teknologi juga memungkinkan pengajaran yang lebih personal. Dengan alat pembelajaran yang canggih, pendidik dapat menyesuaikan materi dan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan dan gaya belajar masing-masing siswa. Ini sangat penting karena setiap siswa memiliki cara belajar yang berbeda-beda. Misalnya, aplikasi pembelajaran interaktif dapat memberikan umpan balik langsung kepada siswa, membantu mereka memahami konsep yang sulit dan memperbaiki kelemahan mereka secara real-time.

Untuk mengintegrasikan teknologi secara efektif, penting bagi manajemen SDM untuk menyediakan berbagai alat dan sumber daya yang diperlukan. Platform e-learning seperti Moodle, Google Classroom, dan Edmodo adalah beberapa contoh yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran secara daring. Alat-alat ini tidak hanya memungkinkan pendidik untuk membagikan materi, tetapi juga untuk memantau kemajuan siswa dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Selain platform e-learning, aplikasi pembelajaran interaktif seperti Kahoot! dan Quizizz dapat digunakan untuk membuat kuis dan permainan yang menarik. Dengan menggunakan aplikasi ini, siswa dapat berpartisipasi aktif dalam proses belajar, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Selain itu, alat kolaborasi online seperti Google Docs dan Microsoft Teams memungkinkan siswa untuk bekerja sama dalam proyek kelompok, meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda. Ini tidak hanya mengajarkan keterampilan kolaboratif, tetapi juga mempersiapkan siswa untuk dunia kerja yang semakin mengandalkan teknologi.

Namun, akses ke teknologi saja tidak cukup. Pendidik juga perlu mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menggunakan alat-alat ini secara efektif. Pelatihan ini harus mencakup tidak hanya cara menggunakan teknologi, tetapi juga bagaimana mengintegrasikannya ke dalam kurikulum dan metode pengajaran yang ada. Manajemen SDM

harus memastikan bahwa pelatihan ini bersifat berkelanjutan dan mencakup berbagai aspek, mulai dari penggunaan dasar hingga teknik pengajaran yang lebih kompleks.

Selain itu, masalah akses juga harus diperhatikan. Tidak semua siswa memiliki akses yang sama terhadap teknologi, terutama di daerah yang kurang berkembang. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mencari solusi untuk memastikan bahwa semua siswa dapat mengakses alat dan sumber daya yang diperlukan. Ini bisa meliputi penyediaan perangkat keras seperti laptop atau tablet, serta akses internet yang memadai.

Mendorong Kolaborasi dan Kreativitas

Menciptakan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kreativitas di kalangan pendidik merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam upaya inovasi di dunia pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam merancang dan menerapkan berbagai inisiatif yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif. Dengan memfasilitasi sesi brainstorming, proyek kolaboratif, dan ruang kerja bersama, pendidik dapat saling berbagi ide, praktik terbaik, dan pengalaman, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Kolaborasi di antara pendidik tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar siswa. Ketika pendidik bekerja sama, mereka dapat menggabungkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menciptakan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Misalnya, melalui diskusi kelompok, pendidik dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam mengajarkan materi pelajaran yang sama, sehingga menghasilkan teknik yang lebih menarik dan relevan bagi siswa. Selain itu, kolaborasi memungkinkan pendidik untuk saling memberi umpan balik yang konstruktif, yang dapat membantu mereka untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Sesi brainstorming merupakan salah satu metode yang efektif untuk mendorong kreativitas di antara pendidik. Dalam sesi ini, pendidik dapat berkumpul untuk berbagi ide-ide baru tanpa adanya batasan atau kritik. Atmosfer yang bebas dan terbuka ini memungkinkan setiap pendidik untuk merasa nyaman dalam mengemukakan pendapat dan gagasan mereka. Manajemen SDM dapat mengatur sesi brainstorming secara rutin, baik dalam bentuk pertemuan formal maupun informal, untuk memastikan bahwa semua pendidik memiliki kesempatan untuk berkontribusi. Dengan mengumpulkan ide-ide yang beragam, sekolah dapat menemukan solusi inovatif terhadap tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Selain sesi brainstorming, proyek kolaboratif juga dapat menjadi sarana yang efektif untuk mendorong kolaborasi dan kreativitas. Melalui proyek ini, pendidik dapat bekerja sama dalam merancang kurikulum, membuat bahan ajar, atau bahkan melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler. Proyek kolaboratif tidak hanya meningkatkan keterlibatan pendidik, tetapi juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar dari satu sama lain. Misalnya, seorang pendidik yang ahli dalam teknologi pendidikan dapat bekerja sama dengan pendidik lain yang memiliki pengalaman dalam pengajaran seni, sehingga menghasilkan proyek yang mengintegrasikan kedua bidang tersebut. Dengan demikian, hasilnya bukan hanya bermanfaat bagi pendidik, tetapi juga bagi siswa yang mendapatkan pengalaman belajar yang lebih kaya.

Ruang kerja bersama (co-working space) adalah konsep yang semakin populer dalam dunia pendidikan. Dengan menyediakan ruang fisik yang dirancang untuk kolaborasi, pendidik dapat bertemu dan berdiskusi dengan lebih mudah. Ruang kerja bersama dapat dilengkapi dengan fasilitas seperti papan tulis, perangkat teknologi, dan area diskusi yang nyaman. Dalam lingkungan ini, pendidik dapat saling bertukar ide dan praktik terbaik, serta bekerja sama dalam proyek-proyek yang memerlukan kolaborasi intensif. Manajemen SDM perlu memastikan bahwa ruang kerja ini selalu tersedia dan nyaman digunakan, sehingga pendidik merasa termotivasi untuk berkolaborasi.

Mendorong kolaborasi dan kreativitas juga dapat dilakukan dengan membangun komunitas pembelajaran profesional di antara pendidik. Komunitas ini dapat berfungsi sebagai platform bagi pendidik untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya. Dalam komunitas ini, pendidik dapat melakukan diskusi rutin, mengadakan workshop, atau bahkan menyelenggarakan seminar tentang topik-topik yang relevan dengan pengajaran. Dengan membangun jaringan yang kuat di antara pendidik, mereka tidak hanya akan merasa lebih terhubung, tetapi juga lebih termotivasi untuk berkolaborasi dan berinovasi.

5. KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen SDM pada kenyataannya masih banyak pendidik merasa kurang siap untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Meskipun ada berbagai sumber daya dan pelatihan yang tersedia, masih terdapat kesenjangan antara pengetahuan yang diperoleh dan penerapannya di lapangan. Kolaborasi antar pendidik sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Sesi brainstorming dan diskusi kelompok dapat menciptakan lingkungan yang mendukung

pertukaran ide dan praktik terbaik. Dengan membangun komunitas belajar yang kuat, pendidik dapat saling mendukung dan memotivasi satu sama lain untuk terus berkembang. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi pendidik, tetapi juga berdampak positif pada pengalaman belajar siswa. Pengembangan profesional berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi pendidik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan pendidik yang lebih terampil dan percaya diri, siswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam program pengembangan profesional yang efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Daryanto, S. (2017). *Pembelajaran Abad 21*. Gava Media.
- Eggen.Paul., dan K. D. (2012). *Strategi dan Model Pembelajaran, Mengajarkan Konten dan Keterampilan Berpikir*. Indeks.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729.
- Lim, C. T., & Ahmad, N. (2021). The relationship between human resource management practices and employee performance. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 123-136.
- Marwah.(2024). PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DI SEKTOR TOKO DAN UMKM. (2024). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 6363-6372. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/1648>
- Mudlofir. Ali.,dkk. 2015. *Desain pembelajaran Inovatif. Teori & Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi Pembelajaran Abad 21 dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099–2104. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2082>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Rizkiyah, Fathiatul, dan Lu’luil Maknum. “VARIANSI INOVASI DAN STRATEGI PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR”. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)* 4, no. 4 (November 30, 2024): 227–234. Diakses Desember 4, 2024. <https://jurnal.spada.ipts.ac.id/index.php/JIPDAS/article/view/2005>.

- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2020). Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. *Journal of Business Research*, 109, 399–412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Syaikhudin, A. (2013). Pengembangan Kreativitas Guru Dalam Proses Pembelajaran. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 7(2), 301-318
- Syofyan, H., & Ismail, I. (2018). PEMBELAJARAN INOVATIF DAN INTERAKTIF DALAM PEMBELAJARAN IPA. *Qardhul Hasan: Media Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 65–75. <https://doi.org/10.30997/qh.v4i1.1189>
- Trismayanti, S. (2019). Strategi Guru dalam Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(2), 141-158.
- Wulandari, H., & Nisrina, D. (2023). Hubungan Kreativitas Dan Inovatif Guru Dalam Mengajar Di Kelas Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Minat Belajar Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 345-354. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8242365>
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.