

Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani

Nabil Shawab Al Mujaddid¹

¹Institut Syekh Abdul Halim Hasan, nabilshawab@insan.ac.id

Abstrak

Pendidikan memegang peranan sentral dalam membentuk fondasi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) yang berkarakter dan kompetitif, serta menjadi katalis utama bagi kemajuan sosial, ekonomi, dan teknologi. Pilar-pilar pembelajaran yang diperkenalkan oleh UNESCO—learning to know, learning to do, learning to live together, dan learning to be—menekankan bahwa pendidikan tidak hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan secara holistik, membentuk individu yang mampu berkontribusi secara optimal dalam masyarakat yang beragam. Pendidikan formal dan informal berperan dalam membangun landasan pengetahuan serta keterampilan kritis yang mendorong inovasi, teknologi, serta pemecahan masalah kreatif. Selain itu, pendidikan berfungsi sebagai instrumen pembentukan karakter, menanamkan nilai moral, etika, kecerdasan emosional, serta keterampilan sosial yang relevan di era digital.

Dalam konteks pembangunan SDI, pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan daya saing global, mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi, serta memberdayakan kelompok marjinal, terutama perempuan. Pendidikan juga mendukung produktivitas, efisiensi, dan keselamatan kerja, serta pengembangan karier dan kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, pendidikan berbasis karakter menjadi kunci dalam mengembangkan SDI yang mampu menghadapi tantangan globalisasi, beradaptasi terhadap kompleksitas perubahan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, yang pada akhirnya memperkuat keberlanjutan pembangunan nasional.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengembangan, SDI

Abstract

Education plays a central role in shaping the foundation for developing human resources (HR) that are characterized and competitive, serving as a primary catalyst for social, economic, and technological advancement. The pillars of learning introduced by UNESCO—learning to know, learning to do, learning to live together, and learning to be—emphasize that education extends beyond mere knowledge transfer; it encompasses the ability to apply knowledge holistically, fostering individuals who can optimally contribute to a diverse society. Both formal and informal education

are instrumental in building a foundation of knowledge and critical skills that drive innovation, technology, and creative problem-solving. Additionally, education functions as a tool for character development, instilling moral values, ethics, emotional intelligence, and relevant social skills in the digital age.

In the context of HR development, education plays a strategic role in enhancing global competitiveness, reducing socio-economic disparities, and empowering marginalized groups, particularly women. Education also supports productivity, efficiency, and workplace safety, as well as career and leadership development within organizations. Therefore, character-based education is key to developing human resources that can face the challenges of globalization, adapt to the complexities of change, and improve the quality of life in society, ultimately strengthening the sustainability of national development.

Keywords: Education, Development, Human Resource

A. PENDAHULUAN

UNESCO telah memperkenalkan empat pilar pembelajaran, yakni: *learning to know* (belajar untuk mengetahui), *learning to do* (belajar untuk melakukan), *learning to live together* (belajar untuk hidup bersama), dan *learning to be* (belajar untuk menjadi). Belajar tidak hanya berfokus pada akuisisi pengetahuan semata, melainkan juga mencakup kemampuan untuk mengimplementasikan dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki (*to know*). Setelah individu memiliki keterampilan tertentu dan mampu melakukan sesuatu (*to do*), tindakan selanjutnya adalah memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan hidup berdampingan dengan orang lain (*to live together*) dalam suatu komunitas. Selanjutnya, individu diharapkan dapat menjadi dirinya sendiri (*to be; be yourself*), menghargai perbedaan individual (*individual differences*), dan berpartisipasi dalam saling melengkapi serta bergotong-royong (Rusmini: 2017).

Adanya kerjasama harmonis, seperti prinsip "*the right man on the right place*," antar komponen yang beragam (*multiple intelligences*) mendukung sinergisitas yang optimal. Dalam setiap individu terkandung potensi yang dapat berbeda-beda, termasuk dalam hal kualitas potensi pancadaya (taqwa, cipta, rasa, karsa, karya), bakat, dan kondisi fisik. Perbedaan antar individu dapat mencakup variasi dalam bentuk potensi dan karakteristik masing-masing (*individual differences*) (Prayitno: 2009).

Pendidikan bukanlah hanya proses menyampaikan pengetahuan, tetapi juga sebuah perjalanan panjang menuju penggalan potensi dan pembentukan karakter. Dalam era globalisasi ini, di mana perubahan menjadi konstan, pentingnya pendidikan sebagai katalisator pengembangan sumber daya insani menjadi semakin mendasar. (Rahmadani et al., 2023) Pendidikan, dengan segala dimensinya, membuka pintu akses menuju pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi dinamika masyarakat kontemporer. Dalam konteks ini, penting untuk menyadari bahwa sumber daya insani tidak hanya melibatkan kecerdasan intelektual, tetapi juga integritas moral, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi. Pendidikan membawa perubahan tidak hanya pada individu, tetapi juga pada komunitas dan bahkan negara secara keseluruhan. (Bangun, n.d.)

Di samping itu, pentingnya pendidikan sebagai instrumen pengembangan sumber daya insani dapat dilihat dari dampaknya pada berbagai sektor kehidupan. (Aseandi et al., 2023) Mulai dari peningkatan ekonomi, di mana tenaga kerja yang terdidik mampu memberikan kontribusi lebih besar, hingga pemahaman yang lebih dalam terhadap nilai-nilai kemanusiaan, pendidikan memainkan peran krusial dalam membentuk individu yang tidak hanya kompeten tetapi juga peduli terhadap keberlanjutan dunia. (Syahbudi et al., 2023)

Hal ini sesuai dengan konsep otonomi pendidikan yang melibatkan filosofi, tujuan, format, dan substansi pendidikan, serta manajemen pendidikan itu sendiri. (Sari, Putra, et al., 2023) Implikasinya adalah setiap daerah otonom harus merumuskan visi dan misi pendidikan yang terarah dan berkelanjutan, dengan melakukan analisis mendalam dan komprehensif terhadap tren perkembangan penduduk dan masyarakat. (Rerey et al., 2023) Tujuannya adalah memahami konstruksi masyarakat di masa depan dan merancang sistem pendidikan yang sesuai dengan karakteristik budaya Indonesia. Secara esensial, proses pendidikan dalam era otonomi pendidikan ini diarahkan untuk mendukung pembangunan nasional, yang bertujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani secara bertahap dan berkelanjutan. (Ramadhani et al., 2022) Oleh karena itu, partisipasi aktif perguruan tinggi dan lembaga pendidikan sangat penting dalam upaya proaktif untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Insani melalui pendidikan yang berbasis karakter. (Bangun et al., n.d.)

Pengembangan Sumber Daya Insani



Sejalan dengan pesatnya perubahan global dan tuntutan zaman, pendidikan memegang peranan sentral sebagai landasan utama pembangunan Sumber Daya Insani yang berkualitas. (Anggraini et al., 2022) Pendidikan bukan hanya tentang transfer pengetahuan, tetapi juga melibatkan pembentukan karakter, keterampilan, dan kecakapan yang relevan dengan tuntutan zaman. (Olivia et al., 2022) Dengan pendidikan yang efektif, kita dapat membekali generasi penerus dengan kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan menghadapi kompleksitas dunia yang terus berubah. (Aisyah et al., 2023)

Sementara itu, pengembangan Sumber Daya Insani menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki potensi penuhnya yang dikembangkan, dan masyarakat mendapatkan kontribusi terbaik dari setiap anggotanya. (Rahmadani, n.d.) Pengembangan Sumber Daya Insani mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat berkontribusi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan, baik di tingkat profesional maupun sosial. (Zainal et al., 2023)

Pengembangan Sumber Daya Insani telah didefinisikan oleh berbagai ahli dengan berbagai cara. Beberapa definisi penting dari pengembangan Sumber Daya Insani, yaitu:

- Menurut Sikula, Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan rangkaian kegiatan terpadu dengan tujuan meningkatkan nilai tambah tenaga kerja, memperluas pilihan lapangan kerja, dan meningkatkan kemampuan tenaga kerja. (Rizky Fatmawati et al., 2022) Sejalan dengan persiapan untuk tugas pada tingkat lapangan kerja yang lebih tinggi, pengembangan Sumber Daya Insani dianggap sebagai inisiatif strategis. Proses ini juga didefinisikan sebagai suatu pendidikan jangka panjang yang sistematis dan terorganisir, di mana personel memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sikula: 1981).
- Nedler juga memaparkan bahwa pengembangan Sumber Daya Insani merujuk pada pengalaman belajar yang terorganisir dalam periode waktu tertentu untuk mengevaluasi potensi perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kapabilitas individu. (Fatmawati & Mutiah, 2023) Pengembangan Sumber Daya Insani secara khusus berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu yang tercermin dalam bentuk kinerja (Nadler dan Nadler: 1989).

-
- Menurut Gomes, pengembangan Sumber Daya Insani menyoroti peran manusia sebagai alat dan tujuan akhir pembangunan.(Rianto et al., 2022) Dalam konteks jangka pendek, hal ini diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan teknis dan kepemimpinan dalam administrasi tenaga kerja.(Harahap & Devi, n.d.) Upaya ini difokuskan pada kelompok sosial agar mereka dapat berintegrasi dengan lebih baik dalam kerangka sosial ekonomi di watkins 1911 pengembangan Sumber Daya Insan negara tersebut (Gomes: 1995).
 - Menurut Khan, pengembangan Sumber Daya Insani mendorong pengembangan pembelajaran jangka panjang yang terkait dengan pekerjaan di tingkat individu, kelompok, dan organisasi.(Sakti Putra Harahap et al., 2022) Ini mencakup peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja positif bagi semua individu yang bekerja di berbagai tingkatan dalam suatu usaha bisnis (Khan: 2011).
 - Bangun, Priansa dan Armstrong juga memaparkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Insani dalam kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Rasyidi & Sakti Putra Harahap, 2022) Dalam perspektif ini, pengembangan Sumber Daya Insani dapat diartikan sebagai suatu inisiatif untuk mempersiapkan individu karyawan agar mampu mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam konteks organisasional. Proses ini melibatkan penyediaan kesempatan dan program-program pembelajaran yang mencakup perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi, dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Bangun: 2012; Priansa: 2014; Armstrong: 1997).

Garis besar dari rangkaian pemaparan yang dikemukakan oleh berbagai ahli, yaitu pengembangan Sumber Daya Insani adalah suatu konsep integral yang melibatkan serangkaian kegiatan terpadu. Tujuan utamanya adalah meningkatkan nilai tambah tenaga kerja, memperluas pilihan lapangan kerja, dan meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan. Proses pengembangan Sumber Daya Insani dianggap sebagai inisiatif strategis yang

memerlukan pendidikan jangka panjang yang sistematis dan terorganisir. (Rahmi Edriyanti et al., 2021)

Fokusnya mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja positif. Lebih jauh lagi, pengembangan Sumber Daya Insani melibatkan pengalaman belajar yang terorganisir dalam periode waktu tertentu untuk mengevaluasi potensi perubahan kinerja atau meningkatkan kapabilitas individu. (Edriyanti, 2023) Dengan demikian, pengembangan Sumber Daya Insani bukan hanya suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga merupakan bagian integral dari pembangunan manusia secara holistik dalam konteks sosial dan ekonomi. (Sulistiani et al., 2023)

Tujuan dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Entitas organisasi dengan tegas berkomitmen mencapai tujuannya melalui efektivitas dan efisiensi optimal, yang substansial bergantung pada mutu pengembangan Sumber Daya Insani. Pentingnya pelatihan dan pendidikan yang optimal bagi Sumber Daya Insani dalam organisasi menandakan kebutuhan akan peningkatan keterampilan dan kemampuan individu. (Hasanah Syah et al., 2021)

Secara umum, pengembangan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan pelatihan. Fokus pengembangan lebih terarah pada kelompok manajerial, sementara program pelatihan lebih ditujukan untuk kelompok non-manajerial. (Syah et al., n.d.) Meskipun begitu, diakui bahwa baik pelatihan maupun pengembangan memiliki fokus serupa pada peningkatan keterampilan dan kemampuan individu. Kesimpulannya, strategi pengembangan Sumber Daya Insani menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan kualitas anggota dan pengelolaannya (Heidjrachman dan Husnan: 2004).

Adapun tujuan dari pengembangan Sumber Daya Insani yang hendak dicapai, yaitu (Tubagus: 2015; Tohardi: 2008):

- Peningkatan produktivitas dan efisiensi, pengembangan Sumber Daya Insani melalui proses yang terencana dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas, dan kuantitas produksi. Hal ini diperoleh melalui peningkatan *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* Sumber Daya Insani. Tujuan pengembangan juga termasuk peningkatan efisiensi penggunaan Sumber Daya Insani, waktu, dan bahan baku, serta mengurangi keausan mesin-mesin. Dampaknya adalah pengurangan

-
- pemborosan, penurunan biaya produksi relatif, dan peningkatan daya saing perusahaan. (Syah et al., n.d.)
- Berkurangnya tingkat kerusakan dan kecelakaan, pengembangan Sumber Daya Insani memiliki tujuan ganda, yaitu mengurangi kerusakan pada barang, produksi, dan mesin-mesin melalui peningkatan keahlian dan keterampilan Sumber Daya Insani dalam pelaksanaan tugasnya. (Harahap et al., n.d.) Selain itu, pengembangan juga ditujukan untuk mengurangi tingkat kecelakaan yang dialami oleh Sumber Daya Insani, sehingga dapat mengurangi jumlah biaya pengobatan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. (Amsari, Shawab, et al., n.d.)
 - Peningkatan pelayanan dan moral, pengembangan Sumber Daya Insani diarahkan pada peningkatan pelayanan yang optimal kepada konsumen perusahaan. (Anggara et al., n.d.) Hal ini karena pemberian pelayanan yang unggul memiliki peran sentral sebagai daya tarik utama bagi mitra bisnis perusahaan. (Rizki Khairi & Ibrahim, n.d.) Selain itu, pengembangan juga berdampak pada peningkatan moral Sumber Daya Insani, dimana keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka meningkatkan antusiasme mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Winata & Ibrahim, n.d.)
 - Berkembangnya karir, konseptual dan kepemimpinan, dengan melalui proses pengembangan, terbuka peluang yang lebih besar bagi peningkatan karier Sumber Daya Insani (Hasibuan & Ibrahim, 2023). Ini disebabkan oleh peningkatan keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja mereka, dimana promosi ilmiah seringkali didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja individu. (Wahyuni & Ibrahim, n.d.) Selain itu, pengembangan berkontribusi pada peningkatan kapabilitas manajerial, memungkinkan Sumber Daya Insani untuk mengambil keputusan yang lebih cakap dan cepat. (Gustiana et al., 2022) Pengembangan juga berdampak pada peningkatan kepemimpinan seorang Sumber Daya Insani, memperluas *human relations*, serta meningkatkan motivasi yang terarah. (Nuruddin et al., 2021) Hasilnya adalah pembinaan kerja sama yang lebih harmonis, baik dalam konteks vertikal maupun horizontal. (Trianto et al., 2021)

Urgensi dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan Sumber Daya Insani adalah suatu kebutuhan esensial yang memerlukan perencanaan matang dan berkesinambungan. Untuk mencapai efektivitas, perencanaan terstruktur dengan program pengembangan Sumber Daya Insani yang cermat, ilmiah, dan berorientasi pada kebutuhan perusahaan. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Sumber Daya Insani guna mencapai kinerja optimal. (Barus, 2020)

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Insani semakin meningkat seiring kompleksitas tuntutan jabatan, kemajuan teknologi, dan persaingan antar perusahaan yang ketat. Setiap individu di dunia kerja dituntut bekerja efektif dan efisien, meningkatkan daya saing perusahaan. Pengembangan tidak hanya fokus pada aspek karier, tetapi juga peningkatan kualitas Sumber Daya Insani melalui pelatihan dan pendidikan. (Habriyanto et al., 2022; Nawir Yuslem et al., 2022)

Pengembangan Sumber Daya Insani terbagi menjadi dua aspek, makro dan mikro. Secara makro, bertujuan mencapai pembangunan efektif dengan Sumber Daya Insani terlatih mengelola sumber daya alam. (Syah Budi et al., 2023; Syahputra Barus & Barus, 2023) Secara mikro, fokus pada optimalisasi hasil kerja individu di perusahaan.

Baik makro maupun mikro, pengembangan Sumber Daya Insani bertujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani yang berkontribusi pada pembangunan bangsa (Athar et al., 2023; Sari, Ningsih, et al., 2023). Sumber Daya Insani dianggap sebagai aset utama dalam pembangunan, terutama bagi negara-negara berkembang dengan kelebihan tenaga kerja. Keberhasilan pembangunan bergantung pada kualitas Sumber Daya Insani yang terampil mengelola sumber daya alam yang terbatas (Tufa: 2018).

Pendidikan sebagai Instrumen dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani berkualitas diperoleh melalui proses, sehingga dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Insani yang sesuai dengan transformasi sosial. Tilaar mengidentifikasi tiga tuntutan terhadap Sumber Daya Insani di bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: Sumber Daya Insani yang unggul, Sumber Daya Insani yang terus belajar, dan Sumber Daya Insani yang memiliki (Waqqosh, 2021; Waqqosh et al., 2021) nilai-nilai indigenus. Ketiga tuntutan tersebut dapat terpenuhi melalui upaya pengembangan Sumber Daya Insani.

Dalam upaya pengembangan Sumber Daya Insani, prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja harus dipegang teguh (Waqqosh, 2021; Waqqosh et al., n.d., 2021). Tujuan dari pengembangan Sumber Daya Insani melibatkan peningkatan kompetensi secara konseptual dan teknis, produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas, status dan karier kerja, pelayanan kepada klien, moral-etika, serta kesejahteraan (Tilaar: 1998).

- Pendidikan merupakan Pendorong Inovasi dan Teknologi

Pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk fondasi kemajuan sosial, ekonomi, dan teknologi suatu bangsa. Konsep pendidikan sebagai pendorong inovasi dan teknologi telah menjadi sorotan utama, karena keberhasilan suatu masyarakat dalam memajukan inovasi dan teknologi sangat bergantung pada kualitas dan aksesibilitas pendidikan (Pengaruh et al., 2021; Soemitra et al., 2021).

Pendidikan memberikan landasan pengetahuan yang esensial bagi pengembangan teknologi dan inovasi. Proses pembelajaran yang terstruktur di lembaga pendidikan menghasilkan individu-individu yang terlatih dengan pengetahuan teknis dan konseptual. Ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi akses bagi inovasi, dan pendidikan bertanggung jawab untuk menanamkan dasar-dasar ini pada generasi penerus (Amin et al., 2021; Waqqosh et al., 2022).

Dalam penelitiannya, J. Mervis memaparkan bahwa negara-negara yang menginvestasikan lebih banyak sumber daya pada pendidikan memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi (Al-Mujaddid et al., 2022; Amsari, Anggara, et al., n.d.; Iqbal Nur et al., n.d.). Negara-negara tersebut cenderung menghasilkan peneliti dan ilmuwan yang dapat memimpin dalam pengembangan teknologi baru (Mervis, 2013).

Pendidikan juga menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan pemecahan masalah. Melalui pembelajaran yang mengajarkan keterampilan kritis, analitis, dan pemikiran lateral, individu didorong untuk memecahkan tantangan dengan cara-cara yang baru dan inovatif. Inovasi membutuhkan lebih dari sekadar pengetahuan teknis; dibutuhkan kemampuan berpikir kreatif untuk menghasilkan solusi-solusi baru.

J. Robinson juga menguatkan pernyataan di atas pada penelitiannya yaitu, sistem pendidikan yang memotivasi dan mendukung kreativitas memiliki dampak positif pada pengembangan inovasi. Sistem pendidikan yang memberikan kebebasan ekspresi dan mendukung variasi gaya belajar dapat meningkatkan kemampuan individu dalam berinovasi (Robinson 2006).

Selain itu, pendidikan memberikan akses terhadap perkembangan teknologi dengan menyediakan keahlian yang diperlukan di era digital. Revolusi industri keempat, yang didorong oleh teknologi informasi dan kecerdasan buatan, memerlukan keahlian-keahlian baru yang dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi. Pendidikan teknologi informasi dan rekayasa menjadi kunci dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan.

Dalam konteks ini, penelitian oleh A. McAfee dan E. Brynjolfsson pada tahun 2017 menunjukkan bahwa pendidikan yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat dapat membantu masyarakat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Pendidikan tidak lagi hanya tentang mendapatkan gelar, tetapi tentang kemampuan untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan teknologi (McAfee dan Brynjolfsson: 2017).

Pendidikan memainkan peran integral dalam menggerakkan inovasi dan teknologi. Melalui penyediaan pengetahuan, pengembangan keterampilan kreatif, dan persiapan untuk teknologi masa depan, pendidikan memberdayakan individu dan masyarakat untuk menjadi agen perubahan. Referensi yang dikutip menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan memiliki dampak positif pada kemampuan suatu masyarakat untuk bersaing dalam era inovasi dan teknologi yang terus berkembang.

- Pendidikan merupakan Pembentukan Karakter

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk karakter individu, memainkan peran utama dalam membekali mereka dengan nilai-nilai moral, etika, dan kepribadian yang kuat. Tulisan ini akan membahas bagaimana pendidikan bukan hanya tentang penyampaian pengetahuan, tetapi juga merupakan upaya mendalam dalam membentuk karakter manusia, serta bagaimana karakter yang baik memiliki dampak positif pada perkembangan sosial dan individual.

Pendidikan berfungsi sebagai wahana utama untuk menyampaikan nilai-nilai dan etika yang membentuk karakter individu. Dalam lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan, siswa diberikan kesempatan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip moral seperti integritas, tanggung jawab, dan kerjasama. Pendidikan membantu membentuk karakter dengan menanamkan nilai-nilai ini melalui kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi sosial di lingkungan pendidikan.

Pernyataan di atas juga terpaparkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Narvaez dan Lapsley yang menyoroti bahwa program pendidikan karakter di sekolah memiliki dampak positif pada perkembangan moral siswa. Program tersebut, yang melibatkan pembelajaran tentang kejujuran, empati, dan keadilan, telah terbukti dapat membentuk karakter siswa yang lebih baik (Narvaez dan Lapsley: 2014).

Pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kecerdasan emosional, yang merupakan elemen kunci dalam pembentukan karakter. Melalui pendidikan, individu dapat memahami dan mengelola emosi mereka sendiri, serta dapat mengembangkan empati terhadap orang lain. Kecerdasan emosional ini membantu membentuk karakter yang responsif, berempati, dan mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitar (Salovey dan Mayer: 1990).

Selain itu, pendidikan berfungsi sebagai landasan bagi pengembangan keterampilan sosial dan moral, yang membentuk karakter yang inklusif dan memahami perbedaan. Melalui interaksi sosial di sekolah dan kelompok pembelajaran, individu belajar menghargai keberagaman, mengembangkan toleransi, dan menjadi warga yang bertanggung jawab dalam masyarakat (Killen dan Smetana: 2015).

Pendidikan bukan hanya menyampaikan pengetahuan akademis, tetapi juga berperan penting dalam membentuk karakter individu. Penekanan pada nilai-nilai moral, pengembangan kecerdasan emosional, dan pembelajaran keterampilan sosial dan moral menjadi elemen-elemen kunci dalam proses pembentukan karakter melalui pendidikan. Referensi yang dikutip menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak signifikan pada pembentukan karakter yang etis dan berintegritas.

- Pendidikan merupakan Katalisator Sektor Ekonomi dan Kesehatan

Pendidikan memegang peran integral sebagai katalisator dalam menggerakkan sektor ekonomi dan kesehatan. Pendidikan menjadi pendorong utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan ekonomi. Pendidikan memberikan individu pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas yang diperlukan untuk berkontribusi pada sektor-sektor ekonomi (Hanushek dan Woessmann: 2012).

Selain itu, pendidikan memiliki dampak langsung pada kesehatan masyarakat. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki akses yang lebih baik ke informasi kesehatan, pola hidup yang lebih sehat, dan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pencegahan penyakit. Hal ini juga dipaparkan oleh Smith, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat kesehatan yang lebih baik dan harapan hidup yang lebih panjang (Smith: 1998).

Pendidikan juga memiliki peran dalam menciptakan literasi kesehatan di masyarakat. Program pendidikan yang membahas isu-isu kesehatan dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya hidup sehat, pencegahan penyakit, dan akses ke layanan kesehatan yang memadai. Pendidikan kesehatan di sekolah dan komunitas dapat membentuk perilaku positif dan membantu mengatasi masalah kesehatan masyarakat.

- Pendidikan sebagai Instrumen *Equality*

Pendidikan berperan penting dalam mengatasi kesenjangan sosial dan ekonomi. Akses yang merata terhadap pendidikan memberikan kesempatan yang sama bagi individu, tanpa memandang latar belakang ekonomi, jenis kelamin, atau status sosial. Studi yang dilakukan oleh Lewis dan Heckman menunjukkan bahwa pendidikan anak-anak dari keluarga berpendapatan rendah memiliki dampak signifikan dalam mengurangi kesenjangan ekonomi (Lewis dan Heckman: 2006).

Konsep pendidikan sebagai instrumen kesetaraan juga berkaitan erat dengan pemberdayaan perempuan. Meningkatkan akses perempuan ke pendidikan dapat mengubah dinamika sosial dan ekonomi. Dengan pendidikan yang setara, perempuan memiliki peluang yang sama dengan

laki-laki untuk berkontribusi dalam berbagai sektor dan memainkan peran penting dalam pembangunan masyarakat (Harahap: 2018).

Pendidikan juga berfungsi sebagai perekat sosial dalam masyarakat. Saat individu memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perbedaan dan kesamaan, terbentuklah masyarakat yang inklusif dan menghormati hak asasi manusia. Dengan memasukkan nilai-nilai kesetaraan dalam kurikulum, pendidikan dapat membentuk persepsi positif terhadap keragaman dan mengatasi stereotip yang membatasi potensi setiap individu.

Sebagai referensi, pemikiran-pemikiran dari tokoh-tokoh pendidikan seperti Paulo Freire dengan konsep pendidikan pembebasan dan Amartya Sen dengan teorinya tentang pembangunan manusia dapat memberikan perspektif mendalam tentang peran pendidikan sebagai instrumen kesetaraan.

Metode Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani adalah inti dari kemajuan sebuah masyarakat. Dalam era yang terus berkembang ini, pendidikan memainkan peran utama sebagai pilar fondasional dalam membentuk individu-individu yang kompeten, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Melalui pemahaman mendalam terhadap strategi pengembangan sumber daya insani, kita dapat memandang pendidikan sebagai instrumen utama yang memandu perjalanan menuju kemajuan.

Langkah-langkah strategis dalam peningkatan aksesibilitas pendidikan, pengembangan keterampilan berpikir kritis, hingga kolaborasi erat dengan dunia industri akan ditemukan dalam eksplorasi ini, yaitu:

- Pendidikan Formal

Pendidikan formal dapat didefinisikan sebagai proses pendidikan yang dilakukan melalui lembaga-lembaga resmi seperti sekolah dan perguruan tinggi, dengan tujuan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada peserta didik. Ini mencakup kurikulum yang terstruktur, pengajaran yang sistematis, dan evaluasi terhadap kemajuan belajar. Pendidikan formal mencakup jenjang mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi dan dapat berlangsung selama beberapa tahun. Pendidikan

formal juga menciptakan "masyarakat yang dididik" dengan mengatur akses terhadap pengetahuan dan memberikan legitimasi pada individu sebagai "terdidik." Meskipun kritik seperti ini ada, pendidikan formal tetap menjadi landasan penting dalam struktur pendidikan suatu masyarakat (Illich: 1970).

- Pendidikan Informal

Pendidikan informal, dalam kontrasnya dengan pendidikan formal, menawarkan suatu bentuk pembelajaran yang lebih fleksibel dan tidak terbatas oleh struktur dan kurikulum formal. Pendidikan informal merujuk pada proses pembelajaran yang terjadi di luar institusi pendidikan formal. Ini mencakup pembelajaran yang tidak terstruktur, seringkali tanpa jadwal atau tujuan pembelajaran yang jelas. Pendidikan informal dapat diperoleh melalui pengalaman sehari-hari, interaksi sosial, membaca buku, atau bahkan media sosial (Livingstone: 1999).

Menurut Marsick dan Watkins, ada beberapa bentuk dalam pendidikan informal, yaitu (Marsick dan Watkins: 2001):

1. Pembelajaran berbasis pengalaman, pendidikan informal sering kali terjadi melalui pengalaman langsung, seperti belajar dari kesalahan, menghadiri lokakarya, atau terlibat dalam proyek-proyek kreatif. Pembelajaran ini memberikan wawasan dan pemahaman yang mendalam.
2. Mentoring dan pembimbingan, pendidikan informal juga dapat terjadi melalui mentoring atau pembimbingan. Individu belajar dari pengalaman dan pengetahuan mentor, memungkinkan transfer pengetahuan secara langsung dari yang lebih berpengalaman.
3. Komunitas dan interaksi sosial, komunitas lokal dan interaksi sosial memainkan peran penting dalam pendidikan informal. Melalui diskusi, pertukaran ide, dan berbagi pengalaman, individu memperoleh pengetahuan tanpa harus mengikuti kurikulum formal.

- Pendidikan Holistik

Pendidikan holistik adalah paradigma pendidikan yang melibatkan seluruh aspek kehidupan individu, tidak hanya terbatas pada aspek akademis, namun juga mencakup perkembangan fisik, emosional, sosial, dan spiritual. Pendidikan holistik menekankan integrasi dan harmonisasi

seluruh dimensi kehidupan individu. Dalam pendekatan ini, pembelajaran tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan akademis, tetapi juga membahas kehidupan secara menyeluruh, termasuk kesehatan mental, etika, dan kepedulian sosial. Pendidikan holistik melibatkan pendekatan yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam proses belajar, memungkinkan mereka mengembangkan potensi penuh mereka (Miller dan Seller: 2019).

Menurut Palmer dalam penelitiannya, pendidikan holistik memiliki nilai-nilai yang terkandung didalamnya, yaitu (Palmer: 1998):

1. Keseimbangan Antara Pikiran, Tubuh, dan Jiwa: Pendidikan holistik menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek intelektual, fisik, dan spiritual dalam pengembangan individu.
2. Pemberdayaan Pribadi: Dengan fokus pada perkembangan pribadi secara menyeluruh, pendidikan holistik bertujuan untuk memberdayakan individu untuk menjadi pribadi yang sadar, kreatif, dan mandiri.
3. Kepekaan Sosial: Aspek sosial dalam pendidikan holistik mendorong kepekaan terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat, mendorong peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berkontribusi.
4. Pengembangan Keterampilan Hidup: Selain pembelajaran akademis, pendidikan holistik menekankan pengembangan keterampilan hidup praktis, seperti keterampilan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama.

- Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi adalah suatu bentuk pendidikan yang menekankan pengembangan keterampilan praktis dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Esai ini akan membahas esensi pendidikan vokasi, pentingnya peranannya dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk memasuki dunia kerja, serta dampak positifnya terhadap perkembangan sumber daya insani. Pendidikan vokasi membawa kontribusi penting dalam membekali individu dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Berbeda dengan pendidikan formal yang lebih teoritis, pendidikan vokasi lebih fokus pada penerapan pengetahuan dalam situasi kerja nyata.

Guile dan Griffith dalam penelitiannya memaparkan bagaimana esensi dan peran yang terdapat dalam pendidikan vokasi, adapun esensi yang terkandung dalam pendidikan vokasi, yaitu (Guile dan Griffith: 2001):

1. Keterampilan Praktis: Memberikan tenaga kerja keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka, menciptakan hubungan yang erat antara teori dan praktik.
2. Pengembangan Soft Skills: Selain keterampilan teknis, pendidikan vokasi juga menekankan pengembangan soft skills seperti kerjasama tim, komunikasi, dan pemecahan masalah.
3. Kesiapan untuk Dunia Kerja: Menghadirkan tenaga kerja dengan pengalaman nyata di dunia kerja melalui magang atau program pelatihan di industri.

Pendidikan vokasi memainkan peran kunci dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk memasuki dunia kerja. Hal ini tercermin dalam:

1. Respons terhadap Kebutuhan Industri: Pendidikan vokasi secara aktif berkolaborasi dengan industri untuk memastikan bahwa kurikulum dan pelatihan mencerminkan kebutuhan pasar kerja.
2. Mendorong Kewirausahaan: Pendidikan vokasi mendorong semangat kewirausahaan dengan memberikan pemahaman praktis tentang cara memulai dan mengelola bisnis.
3. Mengurangi Kesenjangan Keterampilan: Dengan memberikan fokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, pendidikan vokasi membantu mengurangi kesenjangan keterampilan di pasar kerja.

Tantangan Pendidikan Sebagai Instrumen Pengembangan Sumber Daya Insani

Pendidikan memainkan peran sentral dalam pengembangan sumber daya insani suatu bangsa. Meskipun memiliki peran strategis, pendidikan dihadapkan pada sejumlah tantangan yang mempengaruhi efektivitasnya sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia. Adapun beberapa tantangan dan solusi tersebut berdasarkan penelitian-penelitian para ahli, yaitu:

Tantangan	Solusi
-----------	--------

Aksesibilitas dan Kesetaraan Pendidikan	Perluasan infrastruktur di daerah, subsidi, dan program beasiswa bagi kelompok rentan. Pemanfaatan teknologi pembelajaran daring dengan memperkuat akses internet di daerah terpencil dan menerapkan pendidikan inklusif bagi semua kalangan.
Kualitas Pengajar	Peningkatan pelatihan berkelanjutan, sistem sertifikasi berbasis kompetensi, serta insentif untuk guru berprestasi. Memperkuat keterampilan pengajar dalam teknologi pendidikan dan metode pembelajaran interaktif.
Relevansi Kurikulum	Penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja melalui kolaborasi industri, akademisi, dan komunitas. Penekanan pada literasi digital, keterampilan berpikir kritis, dan pendidikan berbasis karakter.
Tantangan Teknologi	Penguatan infrastruktur digital, pelatihan teknologi bagi guru dan siswa, serta pengintegrasian teknologi dalam kurikulum melalui pengajaran kecerdasan buatan, coding, dan pemanfaatan data.

Kesimpulan

Pendidikan berperan krusial dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, karakter, serta adaptasi individu dalam masyarakat yang dinamis. Melalui pilar-pilar UNESCO, pendidikan tidak hanya menjadi sarana transfer ilmu, tetapi juga membentuk kepribadian dan kemampuan berkolaborasi yang esensial bagi pembangunan nasional. Di era globalisasi, pendidikan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mendorong inovasi teknologi,

ekonomi, kesehatan, dan kesetaraan, dengan fokus pada penciptaan masyarakat yang berdaya saing dan berintegritas.

Referensi

- Aisyah, S., Rafiah Pakpahan, D., Fadillah, T. D., Yanti, A., Anindya, D. A., Anggraini, D. P., Habibie, M., Juliansyah, R., & Sembiring, E. A. (2023). *Economic and Business Horizon The Influence of Internal Control, Audit Committee, and Good Corporate Governance on Fraud Prevention at PT. Inalum* (Vol. 2, Issue 2). <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/>
- Al-Mujaddid, N. S., Tarigan, A. A., & Ramadhan, M. (2022). Traders Perception and Behavior in Weighing (in Terms of Q.S. Al-Muthaffifin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1479–1488. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5428>
- Amin, H. Al, Marliyah, M., Harianto, S., Husna, A., & Waqqosh, A. (2021). Struktur Pasar dalam Pandangan Islam. *Jurnal EMT KITA*, 5(2), 105–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v5i2.448>
- Amsari, S., Anggara, W., Shawab, N., & Tarigan, A. A. (n.d.). *Analisis Implemetasi Kajian Islam Terkait Al-'Amal Wa Al-Sana' Dalam Berdagang*.
- Amsari, S., Shawab, N., Anggara, W., Isnaini Harahap, dan, Kapten Mukhtar Basri No, J., Program Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, M., Jl Willem Iskandar, I., Estate, M., & Ekonomi dan Bisnis, F. (n.d.). *Implikasi Konsep Derivatif Dalam Memaksimalkan Keuntungan (Studi Kelayakan pada Toko Kue Ulfa, Medan Sunggal)*. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v%vi%i.14060>
- Anggara, W., Shawab, N., Shabri, M., Majid, A., & Harahap, I. (n.d.). Economic Stability In Islamic View: Approach To Controlling Inflation. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id1366>
- Anggraini, R., Sari, P., Aisyah, S., Adhiko, R. G., Fadillah, T. D., & Awalia, K. (2022). Analisis Perencanaan Dan Pengawasan Persediaan Minyak Kelapa Sawit Pada PT. Pacific Palmindo Industri Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.160-172>
- Armstrong, Michael. 1997. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia.
- Aseandi, R., Munthe, S., & Fahmi D, A. (2023). Penerapan Nilai-Nilai Syariah dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah pada Bank Muamalat KCP Stabat. *AL-Muqayyad*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.46963/jam.v6i1.1005>
- Athar, G. A., Sari, D., & Ningsih, A. D. (2023). SINERGITAS PERGURUAN TINGGI DAN DESA DALAM OPTIMALISASI POTENSI EKONOMI: PENANAMAN PAKAN LEBAH PADA PERKARANGAN RUMAH TANGGA UNTUK PEMBUDIDAYAAN LEBAH TRIGONA SP. *Altafani*, 2(2), 260–270. <https://doi.org/10.59342/jpkm.v2i2.168>
- Bangun, U. (n.d.). *ANALISIS MANAJEMEN KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN (STUDI KASUS HOME INDUSTRY KERUPUK BOYOLALI KECAMATAN BINJAI TIMUR KOTA BINJAI)*.
- Bangun, U., Tinggi, S., Islam, A., Abdul, S. H., Hasan, H., Ishlahiyah, A., & Binjai, K. (n.d.). *PERAN PABRIK TAHU DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT PADA LINGKUNGAN VIII KELURAHAN PEKAN KUALA KECAMATAN KUALA KABUPATEN LANGKAT*. 10(1).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Erlangga.

- Barus, E. E. (2020). PENGARUH DOW JONES ISLAMIC MARKET INDEX DAN DAMPAK MAKROEKONOMI TERHADAP INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(2), 147–160. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v6i2.2453>
- Darling-Hammond, Linda. 2017. *Teacher Education around the World: What Can We Learn from International Practice?*. European Journal of Teacher Education. Vol. 40 (30).
- Edriyanti, R. (2023). Pengenalan Digitalisasi Keuangan Syariah pada Masyarakat Petani di Desa Sei Tualang Kecamatan Brandan Barat. *MEUSEURAYA - JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 28–33. <https://doi.org/10.47498/meuseuraya.v2i1.1993>
- Fatmawati, R., & Mutiah, N. (2023). PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA DI ERA DIGITAL. *Communnity Development Journal*, 4, 7368–7372.
- Fredriksen, Birger dan Hannes Ragnarsdottir. 2018. *Educational Inequalities in Latin America: Students's Background, Segregation and Compensatory Policies*. Springer Link. Sp. Ed.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gustiana, Z., Satria, W., Amin, A., Dores, E., Informasi, T., Komunikasi, I., Syariah, E., Dharmawangsa, U., & Syekh Abdul Halim Hasan Al-Islahiyah Binjai, S. H. (2022). *Pelatihan Google Form Sebagai Media Survey Kepuasan Pelanggan Google Form Training as a Customer Satisfaction Survey Media* (Vol. 2022, Issue 1). <https://jurnal.unity-academy.sch.id/index.php/japamas>
- Habriyanto, Trianto, B., Azman, N. H. N., Busriadi, Muchtar, E. H., & Barus, E. E. (2022). Does The Component of Islamic Financial Literacy Affect on MSMEs Decision in Islamic Banking Financing: Creative Economy Investigate. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 6(2), 138–147. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v6i2.6090>
- Hanushek, Eric dan Ludger Woessmann. 2012. *Do Better School Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes and Causation*. Journal of Economic Growth. Vol. 17.
- Harahap, Isnaini. 2018. *Ekonomi Pembangunan: Pendekatan Transdisipliner*. Medan: Perdana Publishing.
- Harahap, R. S. P., & Devi, S. (n.d.). *PENGARUH STRATEGI PROMOSI ASURANSI SYARIAH TERHADAP NASABAH ASURANSI JIWA AXA PADA BANK SYARIAH MANDIRI*.
- Harahap, R. S. P., Munthe, S., & Syah, N. H. (n.d.). *Pengaruh Modal Usaha Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Binjai*.
- Hasanah Syah, N., Nadilla, N., & Tinggi Agama Islam Syekh Halim Hasan Al-Islahiyah Binjai, S. H. (2021). Sosialisasi Pembuatan Sabun Cuci Piring Sederhana Kepada Ibu Rumah Tangga di Desa Padang Tualag Kecamatan Langkat. In *Jurnal Pengabdian Masyarakat* (Vol. 2, Issue 2). <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hasibuan, C. A., & Ibrahim, H. (2023). Strategi Pemasaran Internasional Restoran Cepat Saji Kentucky Fried Chicken (KFC) untuk Meningkatkan Penjualan di Kota Medan. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2513–2522. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13307>

- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogyakarta: BPFE.
- Heyneman, Stephen dan Chris S. Lee. 2012. *Reducing Inequality in Education: A Demand-side Perspective*. *Economics of Education Review*. Vol. 31 (6).
- Iqbal Nur, M., Arfa, F. A., & Waqqosh, A. (n.d.). *Tujuan Hukum Islam Dalam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah* (Vol. 5).
- Illich, Ivan. 1970. *Deschooling Society*. Philadelphia: Harrow Books.
- Ingersoll, Richard dan Michael Strong. 2011. *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. *Review of Educational Research*. Vol. 81 (2).
- Khan, Nadeem Shiraz. 2011. *The Impact of Work Content, Working Conditions, Career Growth on Employee Motivation*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.3 (3).
- Killen, Melanie dan Judith Smetana. 2015. *17 Origins and Development of Morality*. *Handbook of Child Psychology and Development Science*. Vol. 3.
- Lewis, R. E. dan R. J. Heckman. 2006. *Talent Management: A Critical Review*. *Human Resource Management Review*. Vol. 16 (2).
- Livingstone, D. W. 1999. *Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices*. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, Vol. 13 (2).
- Marsick, V. J. dan K. E. Watkins. 2001. *Informal and Incidental Learning*. *New Directions for Adult and Continuing Education*. Vol. 2001 (89).
- McAfee, Andrew dan Erik Brynjolfsson. 2017. *Maching, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Culture*. New York: W.W. Norton & Company.
- Mervis, Jeffrey. 2013. *Transformation is Possible if a University Really Cares*. *SCIENCE*. Vol. 340 (6130).
- Miller, James P. dan Wynsell Seller. 2019. *Learning for a Sustainable Future: Curriculum Standards for Development Education*. London: Routledge.
- Nadler, Leonard dan Zemira Nadler. 1989. *Developing Human Resources*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Narvaez, Darcia dan Daniel Lapsley. 2013. *Becoming a Moral Person: Moral Development and Moral Character Education as a Result of Social Interactions*. Springer Link. Vol. 32.
- Nawir Yuslem, Soemitra, A., & Barus, E. E. (2022). Financial Technology-Based Sariah Cooperative Development Strategy in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 207–222. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v11i2.1760>
- Nuruddin, A., Syahbudi, M., & Barus, E. E. (2021). ECONOMIC ISLAMICITY: ANALYSIS FROM ISLAMICITY INDEX 2019. In *Jurnal Ilmiah METADATA* (Vol. 3).
- Olivia, H., Dessy Fadillah, T., Aulia Farizki, A., Namira, A., & Hera Rezeki, H. (2022). Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Di BEI Tahun 2019-2021. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 323–327. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.511>
- Palmer, Parker J. 1998. *To Know as We are Known: Education as a Spiritual Journey*. New York: HarperOne.
- Pengaruh, A., Pelayanan, K., Kepuasan, T., Spbu, P., Labu, P., Utara, A., Edyansyah, T., Waqqosh, A., Hairani Yusfa, F., Sudiarti, S., Fadillah, T. D., Al Amin, H., Syekh, S., Halim, A., Al, H., & Binjai, I. (2021). The Role Of The Sharia Supervisory Board (DPS) In Supervision Of Contract Implementation

- At The Binjai Branch Bri Sharia. In *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* (Vol. 22, Issue 1).
- Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Insani*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmadani, S. (n.d.). *Analisis Strategi Pengembangan Umkm Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Desa Padang Brahrang Kec. Selesai Kab. Langkat (Studi Kasus Pada Home Industri Krupuk & Keripik)*.
- Rahmadani, S., Nasution, H. A. M., Wulandari, H. S. R., Dongoran, E. A., & Lubis, M. A. (2023). Analisis Bibliometrik Menggunakan VOSViewer: Penerapan Prinsip Syariah Pada PSAK 108 Asuransi Syariah. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 134–139. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4205>
- Rahmi Edriyanti, Muslim Marpaung, Sugianto, Uning Musthofiyah, & Lisa Listiana. (2021). The Strategy of Nazir Development in Indonesia: A Qualitative Study. *AL-MUZARA'AH*, 9(2), 231–245. <https://doi.org/10.29244/jam.9.2.231-245>
- Ramadhani, N., Yudistira, R., Darmawati, N. O., Prasetyo, D., Dwitasari, P., & Pradina Kusumawardani, R. (2022). Gamifikasi Upaya Menangkal Hoaks Terhadap Informasi Vaksinasi Covid-19 di Social Media dalam Scope Keluarga. *SEWAGATI*, 6(1), 51–60. <https://doi.org/10.12962/j26139960.v6i1.143>
- Rasyidi, M., & Sakti Putra Harahap, R. (2022). Pengaruh Spillover Effect Terhadap Return Saham Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus pada BUMN). *JOVISHE: Journal of Visionary Sharia Economy*, 01(01), 25–38. <https://doi.org/10.57255/jovishe.v1i1.xxxx>
- Rerey, H. V., Syauki, A. Y., Waqqosh, A., Limijadi, E. K. S., & Ruhana, F. (2023). Economic and management strategies for optimizing healthcare services: A case study on telemedicine in Indonesia. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(3). <https://doi.org/10.30604/jika.v8i3.2139>
- Rianto, H., Putri, A., & Aseandi, R. (2022). Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Muslim Melalui Implementasi Manajemen Keuangan Islami. *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.30651/aks.v6i1.4585>
- Rizki Khairi, M., & Ibrahim, H. (n.d.). *Konsep Dinar dan Dirham Mata Uang Dunia dalam Perspektif Umar Ibrahim Vadillo*.
- Rizky Fatmawati, Pratiwi, F., & Armaya, D. (2022). *Peberdayaan Literasi Digital Sebagai Penguatan Ekonomi Kreatif Di Desa Kuta Parit Kabupaten Langkat*. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Robinson, Jennifer. 2006. *Ordinary Cities: Between Modernity and Development*. London: Routledge.
- Rusmini. 2017. *Peningkatan Mutu Sumber Daya Insani Melalui Pendidikan Karakter dan Attitude*. Nur El-Islam: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan. Vol. 4 (2).
- Sakti Putra Harahap, R., Muthe, S., Khairani Lubis, diah, & Syekh Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai, S. H. (2022). *Analisis Strategi Pemasaran Dengan Menggunakan Metode Marketing Mix Dalam Menghadapi Persaingan* (Vol. 2, Issue 1). Mei.
- Salovey, Peter dan John Mayer. 1990. *Emotional Intelligence*. Sage Journals. Vol. 9 (3).

- Sari, D., Ningsih, A. D., & Azzahra. (2023). *Pencegahan Stunting Pada Anak Usia Dini Serta Dampaknya Pada Faktor Pendidikan Dan Ekonomi*. 4(3), 2679–2678. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1591>
- Sari, D., Putra, S., & Syekh Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai, S. H. (2023). *Factors Of Non-English Foreign Language (EFL) Lecturers' Speaking Anxiety In Teaching Bilingual Classes*.
- Sikula, Andrew. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Smith, James P. 1998. *Socioeconomic Status and Health*. The American Economic Review. Vol. 88 (2).
- Soemitra, A., Ismal, R., Waqqosh, A., Liya Hasibuan, H., Husni Pasarela, dan, Tinggi Ilmu Ekonomi Islam Tazkia Bogor, S., Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai, S., & Negeri Lhokseumawe, P. (2021). STUDY OF ISLAMIC MONETARY POLICY LITERATURE: (Effectiveness of Real Sector Performance Strengthening). In *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* (Vol. 22, Issue 2).
- Sulistiani, S. L., Rahmi Edriyanti, & Iskandar Ibrahim. (2023). Model Investasi Dana Haji dalam Pengembangan Aset Wakaf di Indonesia Perspektif Maqashid Syariah. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(1), 51–65. <https://doi.org/10.54396/qlb.v4i1.978>
- Syah Budi, M., Ramadhani, S., & Barus, E. E. (2023). Indonesian Creative Economy 2025: Creative Industries MSMEs Competitiveness Strategy Towards International Markets Through Soar Analysis. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 11(1), 13–26. <https://doi.org/10.21776/ub.jiae.2023.011.01.2>
- Syah, N. H., Harahap, I., & Sudiarti, S. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI ONLINE SHOP DI KOTA MEDAN*.
- Syahbudi, M., Indra, A. P., & Barus, E. E. (2023). SWOT STRATEGY: STRENGTHENING OF THE COMPETENCE OF STUDENTS OF FEBI UINSU MEDAN THROUGH MBKM PROGRAM. *Jurnal Darma Agung*, 6, 162–175. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i6.3870>
- Syahputra Barus, D., & Barus, E. E. (2023). *AN EXAMINATION OF THE MERGERS AND ACQUISITIONS INVOLVING PT GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK*. 3(2), 165–177.
- Tilaar, Henry Alexis Rudolf. 1998. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.
- Trianto, B., Elfi Barus, E., & Tijjani Sabiu, T. (2021). Occupation : Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Iqra Annisa Pekanbaru, Indonesia 1 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Syekh Relationship Between Islamic Financial Literacy, Islamic Financial Inclusion And Business Performance: Evidence From Culinary Cluster Of Creative Economy. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(1). <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Tubagus, Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Tufa, Nun. 2018. *Pentingnya Pengembangan SDM*. Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 4 (2).
- UNESCO. 2019. *Inclusion and Education: All Means All*. Paris: UNESCO.

-
- Wahyuni, S., & Ibrahim, H. (n.d.). Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 1, Nomor 12 Licenced by CC BY-SA 4.0 Strategi-Strategi untuk Menganalisis dan Memasuki Pasar Asing Secara Sehat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 434. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10449133>
- Waqqosh, A. (2021). *Konsep Al-Rizq Perspektif Al-Qur'an*. 11(1).
- Waqqosh, A., Hasibuan, H., Muda, I., & Soemitra, A. (n.d.). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF GROSS DOMESTIC PRODUCT (GDP), EXCHANGE AND OIL PRICESTHE WORLD ON THE STATE BUDGET DEFICIT IN INDONESIA. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(05), 2021. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.05.096>
- Waqqosh, A., Liya Hasibuan, H., & Syekh HAbdul Halim Hasan Al Ishlahiyah, S. (2021). *TELAAH KRITIS IMPLIKASI HADIS MULTI AKAD DALAM PENGEMBANGAN PRODUK LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH*. 11(1).
- Waqqosh, A., Siregar, S., & Sugianto, S. (2022). Pengaruh Penerapan Akad Qard Dan Ijarah Terhadap Minat Nasabah Pada Produk Gadai di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Binjai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 637–641. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1163>
- Winata, R. A., & Ibrahim, H. (n.d.). *Strategi Pemasaran Bisnis Internasional Pada restoran Cepat Saji Di Kota Medan (Studi Kasus Restoran Mcdonald's)*.
- Zainal, A., Farza, T. C. N., Putra, P. D., Harahap, K., & Welly, Y. (2023). Government Governance, Government Quality, Transportation Infrastructure, and the Economic Growth: Evidence from Indonesia. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 113–128. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.5701>