

Strategi Manajemen dalam Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia : Studi Kasus pada Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia

Injilia Wulan Gratia Wua^{1*}, Lidya Djuwita Pratiwi Canon², Meyliza Herawati Dalughu³

^{1,2,3} Akademi Bisnis dan Keuangan Primaniyarta Manado

* E-mail Korespondensi: injiliawua@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 08-07-2025

Revision: 28-07-2025

Published: 02-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1042

A B S T R A K

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) merupakan esensi vital bagi keberlanjutan lembaga bimbingan belajar di tengah dinamika persaingan industri dan tuntutan kualitas pendidikan. Artikel ini bertujuan menganalisis strategi manajemen pengembangan kapasitas SDM di Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia. Menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi dari informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Brilliant Brain* Indonesia menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi dan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif. Meskipun program pelatihan formal terhambat kendala waktu, lembaga ini mengoptimalkan mentoring, coaching, dan sosialisasi kurikulum daring sebagai alternatif efektif. Budaya perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan dan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif turut menjadi pilar penting. Temuan ini berkontribusi pada literatur manajemen SDM di sektor pendidikan non-formal, menyoroti pentingnya adaptasi strategi pengembangan kapasitas dalam menghadapi keterbatasan operasional. Disimpulkan bahwa strategi adaptif dan terintegrasi sangat krusial untuk menjaga kualitas SDM. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif dan kuantitatif.

Kata Kunci: Strategi manajemen, Pengembangan Kapasitas, Sumber Daya Manusia.

A B S T R A C T

Human resource (HR) capacity development is vital for the sustainability of tutoring institutions amidst industry competition dynamics and educational quality demands. This article aims to analyze human resource capacity development strategies at the Brilliant Brain Indonesia Tutoring Institute. Employing a qualitative method with a

Acknowledgment

case study approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies from key informants. The research findings indicate that Brilliant Brain Indonesia implements competency-based recruitment and a comprehensive performance evaluation system. Although formal training programs face time constraints, the institution optimizes mentoring, coaching, and online curriculum socialization as effective alternatives. A company culture that upholds kinship, coupled with a supportive and collaborative work environment, also serves as a crucial pillar. These findings contribute to the human resource management literature in the non-formal education sector, highlighting the importance of adapting capacity development strategies in facing operational limitations. It is concluded that adaptive and integrated strategies are crucial for maintaining HR quality. Further research is suggested to conduct comparative and quantitative studies.

Key word: *Management Strategy, Development Strategy, Human Resources Management.*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar fundamental dalam keberlanjutan dan kemajuan suatu organisasi, terlebih di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang menuntut adaptasi dan inovasi berkelanjutan. SDM merupakan faktor paling dominan dalam sebuah organisasi yang dibangun berdasarkan kebutuhan dan implementasi, di mana manajemen SDM yang efektif krusial untuk meningkatkan daya saing di pasar global dan menciptakan kompetensi organisasi (Sela Septiana et al., 2023). Lembaga bimbingan belajar, sebagai institusi yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan, memegang peranan krusial dalam membentuk generasi muda yang kompeten. Dalam konteks ini, kualitas SDM pengajar dan staf pendukung menjadi faktor penentu utama keberhasilan lembaga (Tiara et al., 2023).

Di era disrupsi digital, transformasi teknologi juga telah menjadi keniscayaan mutlak bagi keberlanjutan berbagai sektor, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital dalam manajemen SDM menghadirkan tantangan sekaligus peluang untuk mewujudkan keberlanjutan bisnis (Fawaid et al., 2025). Pentingnya strategi pengembangan SDM juga sangat terasa di lembaga pendidikan yang harus mempersiapkan tenaga pendidik

1128

untuk menghadapi tantangan masa depan dengan keterampilan yang memadai (Sholeh, 2023). Tantangan yang sering dihadapi meliputi belum meratanya kualitas dan kuantitas pendidik, belum memadainya fasilitas, dan belum optimalnya sistem kendali mutu pendidikan (Kumala, 2022).

Fenomena yang mendasari pentingnya penelitian ini adalah persaingan yang semakin ketat di sektor lembaga bimbingan belajar. Banyak lembaga berlomba-lomba menawarkan program terbaik, namun seringkali mengabaikan aspek pengembangan kapasitas SDM internal. Permasalahan utama yang sering muncul adalah kurangnya strategi manajemen yang terencana dan komprehensif dalam upaya peningkatan kompetensi dan motivasi SDM. Hal ini dapat mengakibatkan stagnasi inovasi, penurunan kualitas pelayanan, bahkan berujung pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Kesenjangan yang ingin diatasi dalam penelitian ini adalah minimnya studi empiris yang secara spesifik mengkaji strategi manajemen pengembangan kapasitas SDM pada lembaga bimbingan belajar di Indonesia. Meskipun terdapat banyak literatur mengenai manajemen SDM secara umum, namun implementasinya dalam skala mikro pada lembaga bimbingan belajar masih perlu dieksplorasi lebih dalam untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan tantangan spesifik yang dihadapi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam strategi manajemen yang diterapkan oleh Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusianya. Melalui studi kasus ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi efektif, tantangan yang dihadapi, serta implikasi dari implementasi strategi tersebut. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan non-formal, dengan memberikan model atau kerangka kerja yang relevan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia untuk merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta menjadi panduan bagi lembaga bimbingan belajar lain untuk meningkatkan kualitas SDM-nya demi mencapai keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia. Data primer dikumpulkan melalui wawancara

mendalam dengan pimpinan, manajer SDM, koordinator pengajar, tenaga pengajar, dan staf administrasi, didukung oleh observasi partisipan dan studi dokumentasi sebagai data sekunder dari kebijakan serta laporan internal lembaga. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling hingga mencapai saturasi teoretis. Analisis data mengikuti model interaktif (Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael., Saldaña, 2014) yang mencakup empat tahapan: koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, memastikan temuan yang komprehensif dan dapat diandalkan mengenai strategi manajemen pengembangan kapasitas SDM di *Brilliant Brain* Indonesia.

HASIL

Berdasarkan data yang terkumpul melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan beberapa strategi kunci yang diterapkan, serta tantangan dan faktor pendukungnya. Temuan utama diorganisasikan berdasarkan tahapan manajemen SDM yang relevan dengan pengembangan kapasitas.

1. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi

Brilliant Brain Indonesia menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang berfokus pada kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh tenaga pengajar dan staf pendukung. Proses ini tidak hanya menekankan pada latar belakang pendidikan formal, tetapi juga pada kemampuan pedagogis, adaptasi kurikulum, dan keterampilan interpersonal.

Tabel 1. Kriteria Seleksi Tenaga Pengajar *Brilliant Brain* Indonesia

Kriteria	Bobot (%)	Indikator Kualitatif
Seleksi Administratif		Latar belakang pendidikan relevan (S1/S2), IPK minimal.
Ujian Teori	20%	Mengukur penguasaan pengetahuan akademik dan kemampuan kognitif
Psikotest	25%	Menilai aspek psikologis, seperti kemampuan berpikir logis, stabilitas emosi, kepribadian, daya tahan terhadap stres, serta kecocokan karakter dengan kultur organisasi atau lembaga.
<i>Microteaching</i>	30%	Menilai kemampuan mengajar secara praktis, termasuk teknik penyampaian materi, pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran, serta keterampilan komunikasi

Kriteria	Bobot (%)	Indikator Kualitatif
Wawancara	25%	Mengevaluasi motivasi, nilai-nilai pribadi, komitmen, pengalaman, dan kecocokan dengan visi-misi lembaga

Sumber: Data Sekunder Penelitian, 2025

Wawancara dengan pimpinan dan manajer SDM menunjukkan bahwa pendekatan ini sangat penting untuk mendapatkan kandidat yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut sesuai kebutuhan lembaga.

2. Program Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas SDM (Rencana dan Implementasi Alternatif)

Meskipun program pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara formal dan terstruktur belum sepenuhnya terlaksana karena kendala waktu yang padat bagi tenaga pengajar dan staf, *Brilliant Brain* Indonesia telah memiliki rencana program dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang komprehensif untuk pelatihan tersebut. Kendala utama yang diidentifikasi adalah jadwal mengajar yang padat sehingga sulit untuk mengumpulkan seluruh SDM dalam satu sesi pelatihan tatap muka yang intensif. Sebagai alternatif, lembaga ini mengadopsi pendekatan pengembangan kapasitas melalui mekanisme lain yang lebih fleksibel dan terintegrasi dalam operasional harian:

- *Mentoring* dan *Coaching*: Secara rutin, mentoring dan coaching dilakukan terhadap para tutor oleh koordinator pengajar atau pengajar senior. Sesi ini biasanya bersifat personal atau kelompok kecil, fokus pada peningkatan teknik mengajar, pengelolaan kelas, dan penyesuaian materi atau kurikulum.
- Rapat Antar Divisi atau Cabang: Rapat rutin antar divisi atau cabang juga dimanfaatkan sebagai sarana sosialisasi, berbagi informasi, dan *problem-solving* terkait tantangan pengajaran dan operasional. Momen ini menjadi platform informal untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman.
- Sosialisasi Kurikulum dan Materi Daring: Untuk sosialisasi kurikulum terbaru atau pengembangan materi per mata pelajaran, *Brilliant Brain* Indonesia cenderung memanfaatkan platform daring. Hal ini memungkinkan tenaga pengajar mengakses informasi dan materi kapan saja, sesuai dengan ketersediaan waktu mereka, mengurangi kendala geografis dan jadwal.

Wawancara dengan tenaga pengajar menunjukkan bahwa meskipun pelatihan formal terbatas, mekanisme *mentoring*, *coaching*, dan sosialisasi daring cukup membantu dalam pembaruan pengetahuan dan peningkatan kemampuan, namun mereka juga mengakui kebutuhan akan pelatihan yang lebih terstruktur.

3. Sistem Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik Konstruktif

Brilliant Brain Indonesia menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis KPI (*Key Performance Indicator*) yang terukur, diikuti dengan sesi umpan balik yang terstruktur. Evaluasi dilakukan dua kali setahun (semesteran) dan melibatkan penilaian dari atasan langsung, rekan kerja, dan bahkan umpan balik dari siswa (melalui survei anonim).

- KPI (*Key Performance Indicator*) Utama: Tingkat kepuasan siswa, pencapaian target belajar siswa, partisipasi dalam program pengembangan (termasuk *mentoring* dan *coaching*), dan inovasi dalam metode pengajaran.
- Umpan Balik: Diberikan secara personal dan konstruktif, berfokus pada area peningkatan dan penguatan potensi.

Hasil evaluasi kinerja yang komprehensif sering kali menjadi dasar vital untuk perencanaan pengembangan individu, pertimbangan promosi, dan pemberian insentif. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memfasilitasi perancangan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi (M. Arif Pratama Manurung et al., 2024) Berbeda dengan beberapa lembaga yang mungkin hanya fokus pada penilaian kinerja tahunan tanpa umpan balik yang mendalam, sistem yang melibatkan umpan balik konstruktif dan berkelanjutan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan (Krismayanti et al., 2024)

4. Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Suportif

Penelitian menemukan bahwa *Brilliant Brain* Indonesia memiliki budaya perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan dan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan dukungan timbal balik. Hal ini tercermin dari adanya forum diskusi rutin antar pengajar, program *mentoring*, dan kemudahan akses terhadap sumber daya belajar.

- *Focus Group Discussion* (FDG): Pertemuan mingguan atau bulanan untuk membahas tantangan pengajaran, berbagi strategi, dan memecahkan masalah bersama.

- Program Mentoring: Pengajar senior membimbing pengajar baru atau yang membutuhkan peningkatan di area tertentu.
- Akses Sumber Daya: Penyediaan akses ke jurnal pendidikan, buku, dan platform belajar *online*.

5. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Meskipun bukan satu-satunya motivasi, *Brilliant Brain* Indonesia memberikan insentif yang bervariasi, seperti bonus kinerja, kenaikan jenjang karier, dan beasiswa untuk karyawan yang berkinerja tinggi dan *loyal* terhadap perusahaan. Ini bertujuan untuk mengapresiasi kontribusi dan memotivasi SDM untuk terus meningkatkan kapasitas.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana *Brilliant Brain* Indonesia mengelola pengembangan kapasitas SDM-nya, yang sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia kontemporer dan literatur terkait pendidikan. Strategi yang diterapkan oleh *Brilliant Brain* Indonesia mencerminkan pergeseran paradigma dari manajemen SDM tradisional menuju pendekatan strategis yang melihat SDM sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan, bukan hanya sebagai biaya operasional, melainkan sebagai investasi untuk keunggulan kompetitif (Anwar & Herlina, 2022).

Rekrutmen Berbasis Kompetensi yang dilakukan *Brilliant Brain* Indonesia sangat relevan dengan tuntutan kualitas pendidikan saat ini. Pendekatan ini selaras dengan konsep *strategic human resource management* (SHRM) yang menekankan pentingnya menyelaraskan praktik SDM dengan strategi bisnis organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam konteks lembaga bimbingan belajar, kemampuan pedagogis dan penguasaan materi bukan hanya persyaratan, melainkan fondasi bagi kualitas layanan yang diberikan kepada siswa, sebagaimana dibuktikan oleh dampak positif rekrutmen berbasis kompetensi terhadap kualitas pendidik dalam mengelola pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa (Marlina et al., 2024).

Terkait Program Pelatihan dan Pengembangan, temuan bahwa pelatihan formal belum optimal karena kendala waktu merupakan tantangan yang umum dihadapi oleh organisasi dengan beban kerja tinggi. Meskipun demikian, *Brilliant Brain* Indonesia menunjukkan adaptabilitas dengan mengimplementasikan mekanisme mentoring dan coaching serta sosialisasi daring. Ini sejalan dengan konsep *informal learning* dan *just-in-time learning* yang semakin

relevan di lingkungan kerja yang dinamis. *Mentoring* dan *coaching* menyediakan dukungan personal dan pengembangan keterampilan yang spesifik, sementara sosialisasi daring memanfaatkan teknologi untuk mengatasi hambatan waktu dan lokasi, mirip dengan prinsip *blended learning* yang menggabungkan tatap muka dan *online*. Jalur pendidikan nonformal dan informal, termasuk *mentoring* dan *coaching*, terbukti efektif dalam memberikan fleksibilitas pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi (Tasbih & Andriani, 2024). Keberadaan SOP dan rencana pelatihan menunjukkan komitmen lembaga terhadap pengembangan, meski implementasinya memerlukan strategi yang lebih fleksibel.

Sistem Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik Konstruktif yang diterapkan *Brilliant Brain* Indonesia merupakan praktik terbaik dalam manajemen kinerja. Berbeda dengan pendekatan evaluasi yang hanya bersifat *top-down*, keterlibatan umpan balik 360 derajat (meskipun tidak disebutkan eksplisit, umpan balik dari siswa dan rekan kerja mendekati konsep ini) memastikan penilaian yang lebih komprehensif dan adil. Konsep umpan balik konstruktif sangat krusial dalam proses pengembangan, karena membantu individu memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memotivasi mereka untuk melakukan perbaikan (Qolbi et al., 2025)

Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja yang Suportif merupakan faktor krusial yang esensial dalam menciptakan iklim positif bagi pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, keberadaan Forum Diskusi Guru dan program *mentoring* sangat relevan dan sejalan dengan pentingnya budaya kolaboratif. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, seperti yang ditunjukkan oleh *Brilliant Brain* Indonesia, memfasilitasi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dan mendorong inovasi di antara individu. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi kolektif lembaga secara signifikan, mengingat bahwa budaya kolaboratif merupakan fondasi penting dalam peningkatan kompetensi profesional dan efektivitas organisasi, khususnya di lingkungan pendidikan (Kasmawati, 2019).

Pemberian Insentif dan Penghargaan memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik SDM. Teori *self-determination theory* (Deci, 2000) menunjukkan bahwa selain insentif finansial, pengakuan dan kesempatan untuk berkembang secara profesional juga sangat penting untuk memelihara motivasi dan komitmen jangka panjang.

Implikasi dan Kontribusi Penelitian

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa keberhasilan pengembangan kapasitas SDM di lembaga bimbingan belajar sangat bergantung pada implementasi strategi manajemen yang terintegrasi dan holistik. Ini bukan hanya tentang mengadakan pelatihan, melainkan melibatkan seluruh siklus SDM mulai dari rekrutmen hingga evaluasi dan pembentukan budaya organisasi. Studi kasus pada *Brilliant Brain* Indonesia menunjukkan bahwa bahkan dengan kendala waktu, strategi alternatif seperti *mentoring*, *coaching*, dan pemanfaatan sosialisasi atau rapat secara daring dapat menjadi solusi efektif untuk menjaga kesinambungan pengembangan kapasitas.

Penelitian ini berkontribusi pada bidang manajemen SDM, khususnya dalam konteks pendidikan non-formal, dengan memberikan model praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh lembaga bimbingan belajar lainnya. Studi kasus ini mengisi kesenjangan literatur mengenai implementasi spesifik strategi pengembangan SDM dalam lingkungan bimbingan belajar di Indonesia, serta menawarkan perspektif tentang adaptasi strategi ketika menghadapi kendala operasional. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi panduan bagi pengelola lembaga bimbingan belajar untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif dan fleksibel, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya, meningkatkan daya saing lembaga.

Faktor yang Mempengaruhi Hasil

Beberapa faktor pendukung yang memengaruhi keberhasilan strategi *Brilliant Brain* Indonesia meliputi: komitmen kepemimpinan yang kuat terhadap pengembangan SDM, adanya SOP dan rencana yang jelas meskipun belum sepenuhnya diimplementasikan, serta kemauan adaptasi SDM terhadap metode pengembangan non-formal. Di sisi lain, keterbatasan waktu pengajar yang padat adalah faktor utama yang menghambat implementasi pelatihan formal. Faktor lain mungkin termasuk resistensi terhadap perubahan dari beberapa individu atau ukuran lembaga yang memengaruhi skala program. Meskipun demikian, secara keseluruhan, pendekatan adaptif *Brilliant Brain* Indonesia dalam menghadapi kendala waktu telah menunjukkan keberhasilan dalam menjaga kualitas SDM.

SIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa strategi manajemen dalam pengembangan kapasitas SDM di Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Brain* Indonesia berpusat pada rekrutmen berbasis kompetensi yang kuat, pemanfaatan sistem evaluasi kinerja dengan umpan balik konstruktif, serta penciptaan budaya Perusahaan dan lingkungan kerja yang suportif. Meskipun program pelatihan formal menghadapi kendala waktu, *Brilliant Brain* Indonesia secara adaptif mengimplementasikan mekanisme mentoring, *coaching*, dan sosialisasi kurikulum secara daring sebagai strategi efektif untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi SDM. Keberadaan rencana program dan SOP pelatihan juga menunjukkan komitmen lembaga, meskipun implementasinya memerlukan fleksibilitas. Dengan demikian, *Brilliant Brain* Indonesia berhasil mengelola pengembangan kapasitas SDM melalui pendekatan terintegrasi yang memadukan praktik formal dengan solusi adaptif, memastikan kualitas pengajaran dan daya saing di tengah keterbatasan operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., & Herlina, E. (2022). *The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance*. 3(12), 1303–1309.
- Deci, R. M. R. and E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *Journal of the Science of Food and Agriculture*, 5(4), 195–200. <https://doi.org/10.1002/jsfa.2740050407>
- Fawaid, A., Saputra, A. D., Suprayitno, H., Hermawan, A., & Handayani, P. (2025). Digital Transformation in MSME Human Resources Management: Adaptation Strategies Towards Sustainable Business. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 2(3), 01–13.
- Kasmawati, Y. (2019). Pentingnya budaya kolaboratif: suatu tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 203–214. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.97>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- M. Arif Pratama Manurung, Aswaruddin Aswaruddin, Laudy Livianti, Cendani Alfanizha Hidma, Nur Siti Maysarah, & Indah Wahyuni. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77–84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Marlina, E., Andriani, T., & Aryani, N. (2024). Strategi Rekrutmen Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12), 2118–7451.

- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael., Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis : A methods sourcebook* (3rd ed.). In *SAGE Publications, Inc.*
- Qolbi, D., Resmawati, E., Rahmawati, N., & Merdiaty, N. (2025). Implementasi Umpan Balik 360 Derajat Sebagai Strategi Evaluasi Kinerja Karyawan Yang Efektif. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 13(12).
- Sela Septiana, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi Fawwazillah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.37812/iiej.v2i1.872>
- Tasbih, M. I., & Andriani, T. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan: Konsep, Strategi dan Manfaat. *Jurnal Literasiologi*, 12(5), 124–138.
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Yanti Krismayanti, Nisa Anjarsari, Sri Sundari, & Marisi Pakpakhan. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 970–986. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.66>