

## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBANGUN BUDAYA INOVASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Muhammad Hasbi Sabari <sup>a\*)</sup>, Dewi Cahyani <sup>a)</sup>, Moh Ali <sup>a)</sup>

<sup>a)</sup> Universitas Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: hasbimuhaddsabari@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI: <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13073>

**Abstrak.** Perkembangan teknologi global yang melaju sangat cepat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengidentifikasi praktik manajemen sdm, menjelaskan bagaimana kepemimpinan, iklim organisasi, serta memberikan rekomendasi strategis bagi lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan studi kepustakaan dengan mengumpulkan, dan menginterpretasikan berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku teks, dokumen kebijakan, dan laporan lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang strategis, adaptif, dan terintegrasi menjadi faktor utama dalam menumbuhkan budaya inovasi di lembaga pendidikan. Praktik seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, sistem penghargaan yang proporsional, kepemimpinan inovatif, serta transformasi digital berperan signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang kreatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan visioner, iklim organisasi yang terbuka, serta dukungan institusional yang kuat terbukti memperkuat efektivitas manajemen SDM dalam mendorong inovasi berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Budaya Inovasi

### THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN BUILDING A CULTURE OF INNOVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**Abstract.** The rapid development of global technology has brought significant changes in various aspects of life, including in the field of education. The purpose of this article is to identify HR management practices, explain how to lead, the organizational climate, and provide strategic recommendations for educational institutions. This research uses a qualitative-descriptive approach, while the data collection technique uses literature studies by collecting, and interpreting various written sources such as scientific journals, research articles, textbooks, policy documents, and reports of educational institutions. The results of this study show that the implementation of strategic, adaptive, and integrated human resource management is the main factor in fostering a culture of innovation in educational institutions. Practices such as competency-based recruitment, continuous professional development, proportionate reward systems, innovative leadership, and digital transformation play a significant role in building a creative, continuous learning-oriented work environment. In addition, visionary leadership, an open organizational climate, and strong institutional support have proven to strengthen the effectiveness of HR management in driving sustainable innovation.

**Keywords:** Management, Human Resources, Innovation Culture

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi global yang melaju sangat cepat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Pada era digital 5.0, lembaga pendidikan di Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk tidak sekadar mengikuti arus perkembangan teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya ke dalam proses pembelajaran dan tata kelola institusi. Kebijakan nasional seperti Kurikulum Merdeka hadir sebagai langkah strategis untuk membentuk generasi muda yang kreatif, adaptif, dan memiliki daya saing global. Namun, penerapan kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, seperti kesiapan tenaga pendidik dalam menerapkan pendekatan pembelajaran baru, keterbatasan infrastruktur digital, serta minimnya kolaborasi lintas pemangku kepentingan dalam mewujudkan inovasi pendidikan yang berkelanjutan (Langoday & Rijal, 2024). Dalam konteks ini, inovasi menjadi kebutuhan mendesak agar lembaga pendidikan dapat melahirkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan zaman sekaligus berkontribusi terhadap kemajuan bangsa.

Meski pentingnya inovasi telah diakui secara luas, sebagian besar lembaga pendidikan di Indonesia masih kesulitan membangun budaya inovasi yang kuat. Salah satu faktor penyebabnya adalah lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang belum mampu menumbuhkan perilaku inovatif secara terstruktur. Banyak institusi pendidikan masih menerapkan pola manajemen SDM yang tradisional, minim ruang bagi kreativitas, serta belum optimal dalam memberikan pelatihan dan insentif yang dapat mendorong inovasi. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi dan kemampuan pendidik dalam berinovasi, sehingga adopsi teknologi serta pembaruan metode pembelajaran berlangsung lambat (Pamungkas et al., 2025). Masalah ini diperluas oleh kurangnya kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif, serta belum tumbuhnya budaya refleksi bersama dan dukungan antarsesama tenaga pendidik (Rosdiana et al., 2024).

Teori inovasi organisasi menegaskan bahwa keberhasilan inovasi tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada iklim dan budaya organisasi yang menumbuhkan kreativitas, kolaborasi, serta pembelajaran berkelanjutan. Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan terhadap teknologi, serta kerja sama antarguru berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk pembelajaran (Sofwan et al., 2021). Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, memberi ruang untuk bereksperimen, serta mendukung pengambilan risiko terbukti meningkatkan kapasitas inovasi lembaga pendidikan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang komunikatif, adaptif, dan visioner menjadi elemen krusial dalam membangun budaya inovatif di tengah arus transformasi digital yang menuntut percepatan perubahan (Triany et al., 2025).

Sementara itu, teori manajemen SDM strategis menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis dan berorientasi pada pengembangan kompetensi, kepemimpinan inovatif, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Temuan penelitian terkini di Indonesia menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang strategis meliputi rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, penguatan kepemimpinan, serta pemberian penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan kemampuan inovasi lembaga pendidikan (Rosdiana et al., 2024). SDM yang dikelola dengan pendekatan strategis tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama inovasi organisasi. Lebih jauh, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti pelatihan digital dan sistem evaluasi berbasis data, memperkuat daya saing lembaga pendidikan di era digital (Pamungkas et al., 2025).

Dalam konteks nasional, faktor digitalisasi, kolaborasi lintas sektor, dan penguatan budaya organisasi menjadi pilar utama keberhasilan inovasi pendidikan. Berbagai studi di sekolah dan perguruan tinggi menekankan pentingnya transformasi digital, manajemen pengetahuan, dan kepemimpinan strategis dalam meningkatkan daya saing serta keberlanjutan institusi (Riza et al., 2025). Kolaborasi antara dunia pendidikan dan industri, disertai dukungan pendanaan dari pemerintah, juga terbukti memperkuat ekosistem inovasi di perguruan tinggi (Islamiyah & Rahayu, 2024). Namun demikian, sejumlah tantangan masih dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya manusia dan finansial, serta perlunya kebijakan yang lebih adaptif terhadap dinamika eksternal.

Dengan demikian, pembangunan budaya inovasi di lembaga pendidikan Indonesia harus dilakukan melalui sinergi antara teori inovasi organisasi dan pendekatan manajemen SDM strategis. Upaya ini perlu ditopang oleh kepemimpinan yang visioner, sistem SDM yang fleksibel dan adaptif, serta lingkungan organisasi yang kolaboratif dan terbuka terhadap pembaruan. Proses ini menuntut keberlanjutan melalui pelatihan, refleksi kolektif, serta penguatan jejaring antar lembaga (Junaidi et al., 2025). Hanya dengan langkah-langkah strategis tersebut, lembaga pendidikan di Indonesia dapat tumbuh menjadi institusi yang adaptif, inovatif, dan mampu menjawab tantangan global.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk memahami secara mendalam peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membentuk dan memperkuat budaya inovasi di lembaga pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan data, teori, serta hasil kajian literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Dalam tahap ini, peneliti mengumpulkan, menelaah, dan menginterpretasikan berbagai sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku teks, dokumen kebijakan, dan laporan lembaga pendidikan. Tujuan dari teknik ini adalah untuk memperoleh pemahaman teoritis dan empiris mengenai peran manajemen SDM dalam membangun budaya inovatif di lembaga pendidikan.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode tematik, di mana peneliti memilih data yang relevan dengan fokus penelitian, mengelompokkan data berdasarkan tema-tema utama seperti strategi manajemen SDM, menafsirkan makna dari setiap tema dengan mengaitkannya pada teori dan hasil penelitian sebelumnya, serta menyusun hasil analisis secara logis untuk menggambarkan hubungan antara praktik manajemen SDM dan penguatan budaya inovasi di lembaga pendidikan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Praktik Manajemen SDM yang Berkontribusi Terhadap Pengembangan Budaya Inovatif di Lembaga Pendidikan

Pengembangan budaya inovatif di lembaga pendidikan merupakan hasil dari peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas, kolaborasi, serta pembaruan berkelanjutan. Sejumlah penelitian di tingkat nasional maupun internasional menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berperan sebagai fondasi utama dalam

menjawab tantangan transformasi digital, perubahan paradigma pendidikan, dan dinamika sosial yang semakin kompleks (Ariana & Setyadi, 2024).

### 1. Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi Berbasis Inovasi

Salah satu pilar utama dalam membangun budaya inovatif adalah penerapan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta staf yang menitikberatkan pada kompetensi inovatif, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi, dan keterbukaan terhadap perubahan (Rosana & Roesminingsih, 2025). Rekrutmen yang selektif menjamin bahwa SDM yang direkrut memiliki potensi berkontribusi secara kreatif bagi perkembangan lembaga. Tahapan berikutnya adalah pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui pelatihan, pendampingan profesional, dan peningkatan literasi digital. Program-program ini terbukti memperkuat kesiapan tenaga pendidik dalam menghadapi dinamika perubahan, sekaligus mendorong inovasi dalam pembelajaran dan tata kelola lembaga. Temuan dari berbagai penelitian di sekolah vokasi dan pesantren menunjukkan bahwa pelatihan rutin, penguatan kompetensi, serta integrasi teknologi menjadi faktor kunci keberhasilan inovasi di lingkungan Pendidikan (Pamungkas et al., 2025).

### 2. Sistem Penghargaan, Incentif, dan Evaluasi Kerja

Penerapan sistem penghargaan dan insentif juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan perilaku inovatif tenaga pendidik. Penelitian di berbagai jenjang pendidikan di Indonesia mengungkapkan bahwa sistem penghargaan yang transparan dan proporsional mampu meningkatkan loyalitas serta semangat kerja pendidik (Ghufron et al., 2024). Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Baik mingguan, semesteran, maupun tahunan memberikan umpan balik konstruktif bagi individu maupun tim. Evaluasi ini tidak hanya menilai pencapaian kinerja, tetapi juga mendorong refleksi kolektif dan kolaborasi antarpersonel, sehingga tercipta iklim kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru dan pembaruan berkelanjutan (Rosana & Roesminingsih, 2025).

### 3. Kepemimpinan Inovatif dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan berorientasi inovasi, baik yang berpijak pada nilai-nilai lokal maupun bersifat visioner, menjadi faktor penting dalam membangun budaya inovasi di lembaga pendidikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kreativitas, pembelajaran berkelanjutan, serta pertumbuhan profesional (Suryanadi et al., 2025). Budaya organisasi yang inklusif, terbuka, dan berbasis pembelajaran juga memperkuat perilaku inovatif warga sekolah. Kegiatan seperti refleksi bersama, diskusi rutin, serta kolaborasi lintas bidang menjadi media efektif untuk memperkuat komitmen kolektif terhadap inovasi. Lingkungan kerja yang demikian menjadikan inovasi sebagai bagian dari identitas organisasi, bukan sekadar program sementara (Junaidi et al., 2025).

### 4. Transformasi Digital dan *Green Culture*

Transformasi digital kini menjadi elemen kunci dalam praktik manajemen SDM modern. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, pelatihan daring, dan sistem informasi SDM mempercepat proses adaptasi lembaga terhadap perubahan eksternal (Pamungkas et al., 2025). Selain itu, penerapan *green culture* atau budaya ramah lingkungan di lembaga pendidikan turut mendorong inovasi berkelanjutan dan mendukung agenda *Sustainable Development Goals (SDGs)* (Prabawati et al., 2025). Penelitian di beberapa universitas di Indonesia, seperti Universitas Negeri Surabaya, menunjukkan bahwa kombinasi transformasi digital dan budaya hijau berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja inovasi, kesejahteraan kerja, serta daya saing institusional (Prabawati et al., 2025).

Dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang strategis dan responsif meliputi proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, evaluasi kinerja, kepemimpinan yang inovatif, serta integrasi teknologi digital telah terbukti berperan penting dalam membangun budaya inovatif di lembaga pendidikan Indonesia. Kolaborasi antaraspek tersebut membentuk ekosistem kerja yang mendorong kreativitas, kerja sama, serta pembelajaran berkelanjutan, menjadikan lembaga pendidikan lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi dinamika perubahan era modern.

## B. Peran Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Dukungan Institusional

Efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menumbuhkan budaya inovasi di lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan dukungan institusional. Ketiga unsur tersebut saling melengkapi dan memperkuat, membentuk ekosistem yang kondusif bagi munculnya inovasi berkelanjutan di lingkungan pendidikan.

### 1. Kepemimpinan sebagai Penggerak Budaya Inovatif

Pesa, (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner, transformasional, dan partisipatif berperan sebagai pendorong utama terciptanya budaya inovatif di lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu menumbuhkan kolaborasi, komunikasi terbuka, serta memberikan ruang bagi pemberdayaan staf, terbukti meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan emosional, dan perilaku inovatif tenaga pendidik maupun kependidikan.

Berbagai studi di sekolah dan perguruan tinggi mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis tidak hanya memperkuat komitmen serta kinerja pegawai, tetapi juga mendukung pelaksanaan praktik manajemen SDM seperti pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi yang transparan, serta pengembangan profesional berbasis kebutuhan (Khan et al., 2020). Selain itu, pemimpin yang mampu membangun kepercayaan dan memberikan kesempatan

untuk berekspeten serta mengambil risiko secara terukur, berperan penting dalam mempercepat adopsi inovasi, terutama dalam implementasi teknologi pembelajaran dan manajemen digital di lembaga pendidikan (Laufer et al., 2025).

## 2. Iklim Organisasi sebagai Lingkungan Pendorong Inovasi

Paredes-saavedra et al., (2024) mengatakan bahwa iklim organisasi yang sehat ditandai oleh kolaborasi, keterbukaan, adaptabilitas, serta dukungan terhadap pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor esensial bagi keberhasilan manajemen SDM dalam menciptakan budaya inovatif. Lingkungan kerja yang mendorong interaksi positif, berbagi ide, dan keberanian mencoba hal baru terbukti memperkuat semangat inovatif di kalangan pegawai.

Iklim organisasi yang kondusif berperan sebagai mediator antara kepemimpinan inovatif dan perilaku kreatif pegawai. Iklim ini juga memperkuat efektivitas program SDM seperti pelatihan, pemberian insentif, dan evaluasi kinerja berbasis kinerja nyata (Khan et al., 2020). Budaya organisasi yang kuat dan inklusif berdampak pada meningkatnya rasa memiliki, keterlibatan, dan kepuasan kerja, sehingga inovasi dapat tumbuh secara alami dan berkelanjutan.

## 3. Dukungan Institusional sebagai Fondasi Penguatan SDM dan Inovasi

Dukungan institusional merupakan fondasi penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan efektivitas manajemen SDM (Kutieshat & Farmanesh, 2022). Bentuk dukungan tersebut meliputi penyediaan sumber daya yang memadai, infrastruktur digital yang relevan, program pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan yang berpihak pada inovasi. Tanpa dukungan institusional yang kuat, potensi inovasi di lingkungan pendidikan sering kali sulit dioptimalkan.

Bahmani & Farmanesh, (2023) berpendapat bahwa integrasi kebijakan manajemen SDM dengan strategi institusi, pengembangan profesional berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan insentif yang adil mampu memperkuat motivasi dan perilaku inovatif tenaga pendidik. Selain itu, lembaga pendidikan yang menciptakan lingkungan kerja aman, inklusif, dan berorientasi pada kolaborasi, cenderung memiliki kapasitas inovasi yang lebih tinggi. Dukungan institusional yang terarah dengan demikian berperan sebagai katalis utama bagi penguatan budaya inovasi dan peningkatan daya saing lembaga pendidikan di era transformasi digital.

Dapat disimpulkan bahwa kolaborasi harmonis antara kepemimpinan, iklim organisasi, dan dukungan institusional membentuk ekosistem yang kondusif bagi efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membangun budaya inovatif. Kepemimpinan yang visioner serta partisipatif berfungsi sebagai penggerak utama transformasi, sedangkan iklim organisasi yang terbuka dan berorientasi pada kolaborasi memperkuat proses pembelajaran serta pertukaran gagasan di antara anggota institusi. Di sisi lain, dukungan institusional memberikan landasan yang diperlukan untuk memastikan praktik manajemen SDM seperti pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan berjalan secara optimal. Integrasi strategis ketiga elemen tersebut mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif, kreatif, serta memiliki daya saing tinggi dalam menghadapi dinamika perubahan global.

## C. Rekomendasi Strategis Manajemen SDM

Penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang strategis dan terintegrasi memegang peran krusial dalam meningkatkan mutu, daya saing, serta keberlanjutan lembaga pendidikan. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga berfokus pada pembentukan budaya inovatif, pemanfaatan teknologi, serta penguatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi dinamika perubahan global.

### 1. Penyelarasan Praktik SDM dengan Visi, Misi, dan Strategi Lembaga

Seluruh kebijakan SDM perlu dirancang agar selaras dengan arah strategis lembaga pendidikan. Mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja, setiap kebijakan harus mendukung pencapaian visi, misi, dan keberlanjutan institusi (Tukiran et al., 2023).

### 2. Perbaikan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Pradana & Arijanto, (2024) sistem rekrutmen harus mengedepankan prinsip transparansi, objektivitas, serta fokus pada kompetensi yang dibutuhkan lembaga. Dengan pendekatan ini, institusi dapat memperoleh tenaga pendidik dan staf yang unggul, adaptif, dan berorientasi pada inovasi.

### 3. Pengembangan dan Pelatihan Berkelanjutan

Saifillah et al., (2024) juga berpendapat bahwa investasi pada pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM menjadi keharusan di era digital. Program pelatihan harus disusun berdasarkan kebutuhan individu dan organisasi, disertai dengan mekanisme mentoring dan coaching untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi.

### 4. Sistem Evaluasi Kinerja dan Penghargaan yang Adil

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan teratur, disertai sistem penghargaan yang proporsional, akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Penilaian kinerja sebaiknya dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam promosi jabatan dan pengembangan karier (Fahlefi, 2025).

### 5. Penguatan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Menurut Rohayati, (2024) kepemimpinan visioner yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan staf merupakan faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi. Budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan akan mempercepat proses inovasi dan meningkatkan efektivitas manajemen SDM.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang strategis, terpadu, dan fleksibel merupakan faktor krusial dalam upaya meningkatkan mutu, daya saing, serta kapasitas inovatif lembaga pendidikan. Keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada keselarasan kebijakan SDM dengan tujuan institusi, pengembangan kompetensi tenaga pendidik, penerapan sistem evaluasi yang efektif, penguatan budaya organisasi yang kolaboratif, pemanfaatan teknologi digital, serta keterlibatan aktif para pemangku kepentingan. Proses evaluasi dan penyesuaian yang dilakukan secara berkelanjutan akan memastikan bahwa praktik manajemen SDM senantiasa relevan, adaptif, dan mampu menjawab dinamika pendidikan di era globalisasi dan transformasi digital.

#### IV. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam membangun dan memperkuat budaya inovasi di lembaga pendidikan. Pendekatan manajemen SDM yang strategis, adaptif, dan terintegrasi meliputi proses rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, sistem penghargaan yang proporsional, kepemimpinan inovatif, serta pemanfaatan teknologi digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas, kolaborasi, serta semangat pembelajaran berkelanjutan. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif berperan sebagai pendorong utama perubahan, sedangkan iklim organisasi yang terbuka, inklusif, dan kolaboratif memperkuat keterlibatan seluruh anggota lembaga dalam proses inovasi. Di sisi lain, dukungan institusional yang kuat melalui kebijakan, fasilitas, dan sumber daya memadai menjadi pondasi penting bagi keberlanjutan praktik manajemen SDM yang efektif. Integrasi sinergis antara ketiga faktor tersebut membentuk ekosistem pendidikan yang dinamis, kreatif, dan siap beradaptasi terhadap perkembangan era digital. Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan dalam menumbuhkan budaya inovatif sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola SDM secara berkesinambungan dan responsif terhadap perubahan. Evaluasi dan penyesuaian kebijakan SDM secara periodik menjadi kunci agar praktik manajemen tetap relevan, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu, daya saing, serta keberlanjutan lembaga pendidikan di tengah tantangan global.

#### V. REFERENSI

- ariana, S., & Setyadi, A. (2024). Human Capital And Sustainable University : Mediating Role Of Sustainable Human Resource Management In Indonesia. *Problems And Perspectives In Management*, 22(1), 182–192. [Https://Doi.Org/10.21511/Ppm.22\(1\).2024.16](Https://Doi.Org/10.21511/Ppm.22(1).2024.16)
- Bahmani, S., & Farmanesh, P. (2023). Effects Of Green Human Resource Management On Innovation Performance Through Green Innovation : Evidence From Northern Cyprus On Small Island Universities. *Sustainability*, 15(4158), 1–16.
- Fahlefi, M. F. (2025). Human Resource Management In Educational Management: Case Study At Sultan Agung Vocational School. *Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 3(1), 90–100.
- Ghufron, S., Fitriyah, F. K., Sodikin, M., Saputra, N., Amin, S. M., & Muhammadi, H. A. (2024). *Evaluating The Impact Of Teachers ' Personal And Professional Resources In Elementary Education On School-Based Human Resource Management : A Case Study In Indonesia*. 57, 1–13. <Https://Doi.Org/10.1177/21582440241231049>
- Junaidi, R., Anwar, K., & Rosadi, K. I. (2025). Organizational Culture Management In Building Educational Innovation Of Private Madrasah Aliyah In Riau Province. *International Journal Of Education, Language And Social Science*, 3(1), 38–52.
- Juni Suryanadi, Hendry Ardianto, Partama Nagatirtha, B. (2025). How Does Innovative Leadership Development And Perceived Organizational Support On Human Resource Through Management Competencies In Buddhist College Lecturers Across Indonesia? *Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 5(1), 10–19.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles , Innovative Work Behavior , Organizational Culture , And Organizational Citizenship Behavior. *Sagepub*, 1–16. <Https://Doi.Org/10.1177/2158244019898264>
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact Of New Human Resource Management Practices On Innovation Performance During The Covid 19 Crisis : A New Perception On Enhancing The Educational Sector. *Sustainability*, 14(2872), 1–21.
- Langoday, Y. R., & Rijal, S. (2024). *Policy Reflection : Kurikulum Merdeka As Educational Innovation In The Era Of Society 5 . 0 A . Introduction*. 5(2), 957–978.
- Laufer, M., Deacon, B., & Aline, M. (2025). Leading With Trust : How University Leaders Can Foster Innovation With Educational Technology Through Organizational Trust. *Innovative Higher Education*, 50(1), 303–327.

Https://Doi.Org/10.1007/S10755-024-09733-5

- Muhammad Sofwan, Robin Pratama, M. M., & Yusnaidar Yusnaidar, Amirul Mukminin, A. H. (2021). Contribution Of Technology Innovation Acceptance And Organizational Innovation Climate On Innovative Teaching Behavior With Ict In Indonesian Education. *Technology, Culture And Education*, 16(1), 33–57.
- Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). *Human Resource Management Strategy In Facing The Educational Transformation Of The Society Era 5 . 0 In Islamic Boarding Schools*. 11(1), 170–178.
- Paredes-Saavedra, M., Huancahuire-Vega, S., & Morales-Garc, W. C. (2024). Administrative Sciences Work Team Effectiveness : Importance Of Organizational Culture , Work Climate , Leadership , Creative Synergy , And Emotional Intelligence In University Employees. *Administrative Sciences*, 14(280), 1–25.
- Pesa, M. C. (2025). *Organizational Climate , Leadership Styles , And Employee Engagement For Selected Local Colleges : Basis For An Improved Organizational Performance Framework*. 13(1). <Https://Doi.Org/10.70979/Unlh8717>
- Prabawati, I., Utami, W. S., Megawati, S., Indrasetianingsih, A., Sudirman, S., Prabawati, I., Utami, W. S., & Megawati, S. (2025). Fostering Achievement Of Sustainable Development Goals Through Green Culture And Digital Transformation : Empirical Evidence From An Indonesian Education Human Resources University. *Problems And Perspectives In Management*, 33(3), 95–112. [Https://Doi.Org/10.21511/Ppm.23\(3\).2025.08](Https://Doi.Org/10.21511/Ppm.23(3).2025.08)
- Pradana, Y., & Arijanto, A. (2024). Implementation Of Strategic Human Resource Management In Improving The Quality Of Education. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 4(2), 483–502.
- Riza, M. F., Hutahayan, B., & Chong, H. Y. (2025). Fostering High-Performing Organizations In Higher Education : The Effect Of Participative Leadership , Organizational Culture , And Innovation On Organizational Performance And Commitment. *Cogent Education*, 12(1). <Https://Doi.Org/10.1080/2331186x.2024.2448884>
- Rohayati, T. (2024). Integrating Human Resources Management And Digital Competencies : A Strategic Approach In Higher Education. *Pendidikan*, 16(2), 1118–1127. <Https://Doi.Org/10.35445/Alishlah.V16i2.5286>
- Rosana, D. S., & Roesminingsih, E. (2025). Human Resources Development Practices:Case Study In Indonesian Vocational Highschool. *Pendidikan*, 16(1), 214–224.
- Rosdiana, A., Zamrudi, Z., Muhammad, M. Z., & Mitra, M. (2024). *The Role Of Human Resources Management In Improving Teacher Innovation And Creativity In Madrasahs*. 5, 409–420.
- Saifillah, M. S., Faruq, A., Sunoko, A., Rozi, M. A. F., & Salim, A. (2024). Enhancing Educational Quality Through Principals ' Human Resources Management Strategies. *Pendidikan*, 16(2), 1108–1117. <Https://Doi.Org/10.35445/Alishlah.V16i2.5042>
- Triany, N. A., Akbar, M., Sonni, A. F., Sciences, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, C., & Sciences, P. (2025). Communicative Leadership For Organizational Innovation: Adaptive And Transformational Approaches In The Digital Transformation Of Indonesian Higher Education. *Internationalconference Of Organizational Innovation*, 2, 525–538.
- Tukiran, M., Pratiwi, I., & Hutabarat, R. (2023). A Review Of The Implementation Of Strategic Human Resource Management In Educational Institutions. *International Journal Of Engineering Business And Social Science*, 2(01), 784–789.
- Zakiyah Tsuuroh Islamiyah, Agus Rahayu, D. D. And L. A. W. (2024). Organizational Culture, University-Industry Collaboration Strategies, And Innovation Programs In Universities: The Moderating Role Of Government Funding. *Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 26(2), 203–212.