

## LEARNING & INNOVATION DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL DAN KOMPETITIF DI SMP SAHARA

Ramdani Bayu Putra, Rio Adhika Putra, Hasmaynelis Fitri\*

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-mail: ramdhani\_bayu@upiypk.ac.id

### Article History:

Received : 23 November 2022

Review : 5 Desember 2022

Revised : 20 Desember 2022

Accepted : 30 Desember 2022

**Keywords:** 3-6 word

**Abstract:** Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam dunia Pendidikan. Melalui Pendidikan formal maupun non formal siswa dibentuk dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan baik, yang nantinya siswa memiliki kemampuan untuk berkreasi atau menghasilkan kreatifitas berupa inovasi terhadap penerapan suatu ilmu atau skil tertentu dalam mendukung pembelajaran siswa di sekolah. Sebagai generasi penerus bangsa siswa dididik dengan berbagai pengetahuan dan keilmuan dan dengan kompetensi yang ada, yang nantinya dapat mengisi kebutuhan dunia kerja maupun dunia usaha yang unggul dan kompetitif. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) merupakan salah satu Tridharma Perguruan tinggi yang harus dilaksanakan oleh Dosen sesuai dengan undang-undang kependidikan No. 12 tahun 2012. Kegiatan PKM ini dilakukan bertujuan ikut memberikan kontribusi peningkatan kepada siswa SMP Sahara yang berada di Jalan Padang Pasir No 30 Padang, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Melalui kegiatan ini Siswa diharapkan dapat meningkatkan *learning & innovation* sebagai generasi penerus bangsa yang memiliki keunggulan dan kompetitif di bidangnya dimasa yang akan datang.

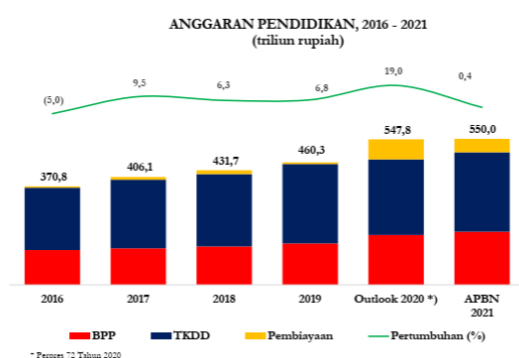
Kata Kunci : *Learning & Innovation*, Sumber daya manusia, Unggul dan Kompetitif

### A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang luar biasa dewasa ini, menjadi memontum bagi setiap individu maupun organisasi untuk dapat mempersiapkan diri dengan berbagai bekal ilmu pengetahuan dan kemampuan dengan tujuan agar kompetensi yang dimiliki menjadikan individu tersebut unggul dan

kompetitif dalam memenangkan persaingan di bidangnya masing-masing. Berbagai pendekatan dan metode pembelajaran yang dipersiapkan oleh dunia Pendidikan baik itu sekolah maupun perguruan tinggi, merupakan salah satu proses pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu peran dan

dukungan Pemerintah sangat menentukan terciptanya Pendidikan secara merata untuk setiap anak bangsa yang ada di negara ini. Berikut ini adalah bentuk kepedulian pemerintah terhadap pelaksanaan Pendidikan dengan peningkatan anggaran Pendidikan sepanjang tahun 2016 sampai dengan tahun 2021, pada grafik di bawah ini :



Sumber : (Muhammad Indra Haria Kurba, 2022)

Berdasarkan grafik di atas, secara nominal, anggaran pendidikan dalam APBN terus meningkat dari Rp370.810,2 miliar pada tahun 2016 meningkat menjadi Rp460.316,8 miliar pada tahun 2019 atau secara rata-rata meningkat sebesar 7,5 persen. Pada tahun 2020, anggaran pendidikan meningkat signifikan menjadi Rp547.833,2 miliar atau meningkat sebesar 19,0 persen dari realisasinya pada tahun 2019. Peningkatan ini terutama disebabkan adanya penyesuaian anggaran pendidikan dalam tahun 2020 akibat dilakukannya penambahan belanja negara dalam rangka penanganan dampak pandemi Covid-19, sehingga untuk menjaga porsi

anggaran pendidikan sebesar 20 persen dari belanja negara perlu dilakukan penyesuaian terhadap besaran anggaran pendidikan.

Total anggaran pendidikan melalui belanja Pemerintah Pusat tahun 2021 sebesar Rp184.535,6 miliar Anggaran tersebut akan digunakan antara lain untuk pelaksanaan kebijakan KIP, BOS dan KIP Kuliah bagi lulusan SMA/ sederajat yang memiliki potensi akademik baik tetapi memiliki keterbatasan ekonomi. Program Kartu Pra Kerja masih menjadi program prioritas Pemerintah. Sebagai upaya pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid-19, dalam APBN tahun 2021, alokasi anggaran program Kartu Prakerja direncanakan sebesar Rp10,0 triliun. Pemerintah juga melaksanakan penguatan vokasi melalui peningkatan *link and match* dengan industri, revitalisasi 895 sekolah SMK, revitalisasi 52 Program Studi Vokasi dan Profesi, serta revitalisasi 8 Politeknik, (Muhammad Indra Haria Kurba, 2022).

Sampai saat ini, masalah pendidikan di Indonesia belum terselesaikan secara tuntas. Tentu hal ini sangat disayangkan. Karena kualitas pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu negara. Kualitas sumber daya manusia yang buruk pasti menghambat pembangunan negara. Tanpa kualitas tenaga terampil, kekayaan alam tidak akan

maksimal kecuali dikelola oleh orang yang tepat.

Diantara masalah yang masih berkaitan dengan Pendidikan anak bangsa di negeri ini adalah terkait anggaran Pendidikan yang ada, walaupun tidak kita pungkiri peningkatan anggaran Pendidikan selalu meningkat. Sebenarnya, pemerintah memang sudah membuat rencana pendidikan gratis dan program Wajib Belajar selama dua belas Tahun untuk mengatasi hal itu Akan tetapi, masalah pendidikan di Indonesia yang menyangkut soal dana ternyata tidak bisa teratasi semudah itu, (Indonesia, 2021). Selain itu masalah di dunia Pendidikan juga berkaitan dengan bahan belajar mengajar yang masih minimum. sarana dan prasarana masih kurang memadai, jumlah guru yang terampil masih terbatas dan mahalnya biaya pendidikan, (Indonesia, 2021).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas perlu adanya upaya dari semua pihak yang juga terlibat untuk memberikan kontribusi untuk mendorong peningkatan dalam pengembangan SDM melalui proses Pendidikan untuk anak bangsa. Salah satu bentuk pemenuhan Tridharma perguruan tinggi dari sisi Pengabdian kepada masyarakat (PKM) kami tim PKM Universitas Putra Indonesia YPTK Padang juga ikut berperan dalam mencerdaskan anak bangsa dengan menitik beratkan kepada

*Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

*Learning and innovation* adalah gambaran tentang suatu aktifitas upaya organisasi untuk memberikan pembelajaran secara luas kepada SDM yang ada, sehingga kegiatan ini diharapkan akan melahirkan kreatifitas dan inovasi dalam mendukung pelaksanaan kerja dalam mrmaksimalkan tujuan organisasi. *Learning and innovation* merupakan suatu kegiatan atau proses pembelajaran yang ada dalam organisasi yang mengharapkan keterlibatan untuk semua individu untuk berperan dalam mendistribusikan pengetahuan, data dan informasi yang mampu menciptakan ide-ide kreatif yang dapat melahirkan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan organisasi kedepan. Kegiatan *Learning and innovation* dinyakini dapat meningkatkan dan mempegaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara optimal.

Berbagi pengetahuan dan perilaku belajar berhubungan positif dengan perbaikan proses bisnis dan penawaran produk dan layanan dan pada gilirannya berhubungan positif dengan kinerja organisasi (Law dan Ngai, 2008). Pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui inovasi organisasi dan inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Morales et al., 2007).

Adanya pembelajaran menghasilkan pengalaman yang dapat merubah perilaku seseorang (Kotler and Keller, 2012). Pendapat Sinkula *et al.*, dalam (Baker & Wigfield, 1999) “menyatakan orientasi pembelajaran dinyatakan sebagai konsep sejauh mana organisasi menghargai pengetahuan, berpikiran terbuka, dan memiliki visi bersama”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pembelajaran (*learning*) merupakan suatu aktifitas yang dilakukan oleh individu atau organisasi dalam rangka meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan skill dalam memenuhi kebutuhan dan tantangan untuk kebutuhan dan keberlanjutan organisasi dimasa datang. Dengan kata lain organisasi yang selalu mengadopsi atau yang selalu memiliki orientasi belajar bagi semua karyawan akan memiliki kesempatan sukses dibanding organisasi yang tidak menerapkannya.

Hasil dari pembelajaran yang dilakukan organisasi dan seluruh karyawan akan berdampak pada kemampuan untuk memiliki kreatifitas dan inovasi dalam memaksimalkan pelaksanaan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Inovasi adalah suatu proses atau hasil pengembangan, pemanfaatan/mobilisasi

pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbarui produk (barang atau jasa), proses atau sistim yang baru yang memberi nilai tambah, (Lembaga Administrasi Negara, 2017).

(Sutarno et al., 2012), memberikan pendapatnya bahwa inovasi adalah hasil dari pengetahuan yang diterapkan pada produk, proses, dan jasa yang sifatnya baru, dimana hal tersebut akan memberikan perubahan terhadap cara lama yang sebelumnya diterapkan. Pendapat hampir serupa dikemukakan oleh Kasali (2010) bahwa inovasi sebagai hasil dari kemampuan melihat sesuatu dari cara baru yang sebelumnya belum dilakukan atau diluar kebiasaan. Inovasi harus memiliki sifat baru, dikatakan inovasi apabila ada sifat baru bagi perusahaan atau individu, baru bagi pasar, bagi negara, dan baru bagi dunia (Farisi, 2013).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa inovasi merupakan sebuah cara baru yang merubah pola lama yang sebelumnya digunakan untuk menyelesaikan permasalahan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Keberadaan inovasi dalam perusahaan menandakan perusahaan berkembang kearah positif dengan tanggap terhadap perubahan lingkungan, keinginan dan kebutuhan pasar, serta peluang yang ada

ditengah persaingan yang kian ketat. Inovasi sangat penting untuk perusahaan kecil dan menengah terutama saat diawal pendirian dan ditahap perkembangan (Mbzi et al., 2013). Inovasi diperlukan untuk menjaga eksistensi produk dalam pasar serta keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang.

Cepat atau lambat penerimaan inovasi oleh masyarakat sangat tergantung pada karakteristik inovasi itu sendiri. Karakteristik inovasi yang mempengaruhi cepat lambat penerimaan informasi, (Rogers et al., 2014; Rogers & Singhal, 2003), sebagai berikut:

1. Keunggulan relatif (*relative advantage*) – Keunggulan relatif yaitu sejauh mana inovasi dianggap menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan atau kemanfaatan suatu inovasi dapat di ukur berdasarkan nilai ekonominya, atau dari faktor status sosial, kesenangan, kepuasan, atau karena mempunyai komponen yang sangat penting. Makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebarnya inovasi.
2. Kompatibilitas (*compatibility*) - Kompatibilitas ialah tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan norma yang ada di masyarakat.
3. Kerumitan (*complexity*) - Kompleksitas ialah, tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima. Suatu inovasi yang mudah dimengerti dan mudah digunakan oleh penerima akan cepat tersebar, sedangkan inovasi yang sukar dimengerti atau sukar digunakan oleh penerima akan lambat proses penyebarannya.
4. Kemampuan diuji cobakan (*triability*) – Kemampuan untuk diujicobakan adalah di mana suatu inovasi dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima. Jadi agar dapat dengan cepat di adopsi, suatu inovasi harus mampu mengemukakan keunggulannya.
5. Kemampuan untuk diamati (*observability*) - yang dimaksud dengan dapat diamati ialah mudah atau tidaknya pengamatan suatu hasil inovasi. Suatu inovasi yang hasilnya mudah diamati akan makin cepat diterima oleh masyarakat, dan sebaliknya bila sukar diamati hasilnya, akan lama diterima oleh masyarakat.

Dari kedua penjelasan *learning* dan *innovation* maka *learning and innovation* dapat dikatakan sebagai keterampilan belajar dan inovasi meliputi: berpikir dan mengatasi masalah, komunikasi dan kolaborasi, dan kreativitas dan inovasi.

Indikator *Learning dan Inovasi* dalam penelitian, untuk *learning* mengikuti indikator yang dikembangkan (Watkins & Marsick, 1993) dalam penelitian (Hanany, 2019) yang terdiri dari :

- a. Pembelajaran yang dilakukan secara berkelanjutan, menunjukkan persepsi pegawai tentang pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi dalam mendukung dan melaksanakan pekerjaannya.
- b. Dialog dan pembelajaran *inquiry*, menunjukkan persepsi pegawai tentang terhadap organisasi yang mendorong pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menarik simpulan dari prinsip-prinsip umum berdasarkan pengalaman dalam mendukung dan melaksanakan pekerjaannya.
- c. *Team learning & collaboration*, menunjukkan persepsi pegawai bagaimana kerja sama tim dan pembelajaran bersama atau kolaborasi dalam memenuhi pengetahuan dan kemampuan pencapaian tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam organisasi.
- d. *Empowerment*, menunjukkan persepsi pegawai terhadap pemberdayaan pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam

bekerja dan pemberian otonomi dalam bekerja dan pengambilan keputusan.

- e. *System connections*, menunjukkan persepsi pegawai dalam membangun komunikasi dan koordinasi dengan semua unit yang ada dalam organisasi dalam mendukung pekerjaan
- f. Kreativitas, merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menciptakan, metode atau pendekatan cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan yang mendukung pekerjaan.
- g. Keunggulan dan keahlian berfikir, merupakan kemampuan pegawai untuk dapat menciptakan pola pikir yang sistematis dalam setiap prosedur atau teknis pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik

## B. Metode

Pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat (PKM) pada SMP Sahara yang berlokasi di Jalan Padang Pasir No 30 Padang Kecamatan Padang Barat, Kota Padang Provinsi. Sumatera Barat.

Adapun ruang lingkup pelaksanaan kegaitan PKM ini mencakup :

1. Melakukan observasi objek PKM yang akan dilaksanakan oleh TIM PKM untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak yang ada atas pelaksanaan kegaitan nanti.

2. Membuat Proposal Kegiatan PKM dan mengajukannya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) di Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
  3. Mempersiapkan seluruh materi dan modul berkaitan dengan tema PKM yang telah ditetapkan.
  4. Mempersiapkan akomodasi dan faktor pendukung lain dalam pelaksanaan PKM.
  5. Pelaksanaan kegiatan PKM sesuai dengan penjadwalan yang telah disepakati bersama dengan pihak pengelola yang ada di objek PKM.
- Secara umum, tahapan – tahapan sosialisasi pemrosesan dalam *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif pada siswa SMP Sahara (4) tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi program dan tahap pelaporan.
- a. Tahap Persiapan

*Fase* persiapan ini berkaitan dengan kegiatan, seperti:

    1. Survei, Tim PKM melakukan survei atau observasi lokasi mitra untuk PKM untuk mengetahui dan mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang di alami oleh mitra.
    2. Pembentukan tim PKM, dengan memperhatikan kompetensi atau jenis kepakaran yang diperlukan dalam mendukung solusi permasalahan mitra.
  3. Pembuatan proposal yang berisikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan mitra dan diajukan ke Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) perguruan tinggi.
  4. Melakukan komunikasi dan koordinasi tim dengan mitra PKM, terkait dengan perencanaan, pelaksanaan program PKM dengan melakukan penyusunan jadwal dan prosedur kegiatan, dan pembuatan surat tugas pelaksanaan PKM.
  5. Selanjutnya melakukan persiapan bahan, alat dan hal-hal lain terkait dengan sosialisasi materi meliputi penyusunan instrumen, dan mendesain sosialisasi sesuai dengan tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat.
- b. Tahap Pelaksana

Merupakan proses sosialisasi pelaksanaan PKM di objek terkait dengan dalam *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif SMP Sahara, dilaksanakan melalui pemaparan materi yang dilakukan secara terbuka.
  - c. Evaluasi Program

Dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah program

dilaksanakan. Indikator keberhasilan program dari pelaksanaan kegiatan ini terlihat dari bertambahnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan mitra dalam melakukan Peran motivasi dan disiplin belajar dalam meningkatkan prestasi siswa SMP Sahara, sehingga meningkat pengetahuan tentang *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dilakukan secara berkala dengan melakukan observasi. Secara umum, evaluasi dalam kegiatan sosialisasi ini memiliki dua tujuan utama, yakni untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan mengenai *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif siswa SMP Sahara

d. Tahap Pelaporan

Penyusunan laporan dilakukan sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan program untuk kemudian dilakukan publikasi. Adapun tahapan dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan mitra dapat dilihat sebagai berikut :

1. Permasalahan

a) Minimnya pengetahuan siswa mengenai *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia

yang unggul dan kompetitif pada siswa SMP Sahara

2. Memberikan solusi atas masalah yang dihadapi oleh pengelola tempat objek PKM

3. Selanjutnya melakukan sosialisasi dengan tujuan memberikan pengetahuan dan pemahaman bagaimana *Learning & innovation* dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif pada siswa SMP Sahara

4. Hasil Pelaksanaan

a) Hasil dari pelaksanaan PKM dapat menjadi *Role model* atau kebijakan yang bermanfaat dalam menumbuhkan motivasi terkait dengan *leaning & innovation* guna meningkatkan pengembangan SDM terkait dengan anak didik dalam meningkatkan SDM Unggul dan kompetitif pada siswa SMP Sahara

### Teknik Pendekatan

#### 1. Sosialisasi Lapangan

Program pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi kepada Siswa SMP Sahara. Sosialisasi tersebut berupa pemaparan materi dan sosialisasi.

#### 2. Diskusi antar Mitra

Setelah materi selesai dipaparkan, dilanjutkan dengan diskusi berupa



tanya jawab antara pemateri dengan peserta. Diskusi dilakukan agar peserta lebih memahami materi sosialisasi yang telah disampaikan. Melalui diskusi, sosialisasi tidak hanya sekedar *transfer knowledge* saja melainkan dapat *sharing* pengalaman maupun permasalahan yang sedang dihadapi siswa dalam meningkatkan prestasi belajar.

### 3. Partisipasi Mitra

Dalam memaksimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka dalam realisasi program tersebut diharapkan mitra dapat berpartisipasi dengan kegiatan sebagai berikut :

- a. Menjadi peserta sosialisasi berupa: menerima teori, konsep, diskusi, tanya jawab serta hal-hal lain yang diberikan selama proses kegiatan berlangsung.
- b. Menyediakan tempat dan fasilitas yang dibutuhkan selama proses kegiatan berjalan.

### B. Hasil

Dampak Era industri 4.0 secara langsung maupun tidak langsung telah mengubah semua lini lingkungan organisasi baik bisnis maupun non bisnis secara eksternal maupun internal, mengharuskan semua organisasi menghadapi tantangan yang semakin keras untuk tetap kompetitif. Untuk

itu organisasi harus dapat beradaptasi dengan semua perubahan dalam melakukan kegiatannya, salah satunya adalah bagaimana organisasi memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dan skill yang tinggi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Untuk itu penerapan *human capital* dalam HR. *Practices* dengan jumlah yang memadai maupun kualitas akan sangat membantu organisasi untuk melahirkan ide-ide kreatif dalam mencapai kesuksesan, (Alves et al., 2007). Oleh karena itu *Human Resource Practices* atau HR *practices* yang dimiliki perusahaan harus dapat menyesuaikan kondisi yang dapat mengadopsi kebutuhan dan tantangan di era industri 4.0, ini bisa dilakukan organisasi dalam kegiatan Proses HR *practices*. Proses lahirnya ide-ide dan kreatifitas bisa diperoleh melalui proses pembelajaran (*learning*) yang berkesenambungan yang nantinya juga akan melahirkan inovasi dalam baik dalam pelaksanaan pekerjaan maupun dalam hal metode pelaksanaan pekerjaan dan strategi organisasi dalam menghadapi persaingan.

### C. Diskusi

Setelah menemukan dan memahami permasalahan yang dihadapi siswa SMP Sahara, kami Tim PKM UPI YPTK Padang berinisiatif memberikan sosialisasi yaitu

meningkatkan *learning & innovation* dalam pengembangan SDM yaitu melalui prestasi belajar siswa dengan memberikan motivasi belajar kepada siswa SMP Sahara Padang sebagai solusi terhadap permasalahan tersebut.

**Gambar 1.** Foto bersama kegiatan Siswa SMP Sahara



**Gambar 2.** Foto pada saat melaksanakan kegiatan pengabdian di dalam kelas



#### D. Kesimpulan

Pendidikan di sekolah yang dikenakan kepada peserta didik tidak lepas dari pengajaran yang dilakukan oleh guru selain motivasi dari pihak eksternal. Guru diharapkan dapat memberikan pengajaran yang baik terhadap siswa sehingga dapat mempengaruhi gaya belajar maupun prestasi belajar siswa itu sendiri. Kenyataan pada

masa sekarang kebanyakan memang demikian, karena anak juga banyak berinteraksi dengan guru sebagai pendidik di sekolah. Pendidikan seyogyanya juga tidak lepas dari bimbingan yang dilakukan oleh orangtua di rumah agar menjadikan peserta didik menjadi lebih rajin dan disiplin dalam belajar sehingga mampu meningkatkan prestasi belajarnya di sekolah.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diselenggarakan sesuai harapan dan mendapat sambutan baik dari peserta sosialisasi yaitu Siswa SMP Sahara beserta bapak/ibu majelis guru. Diharapkan sosialisasi ini bermanfaat dan mengaplikasikan ilmu dan mampu memotivasi siswa agar prestasi belajar meningkat.

#### Daftar Referensi

- Alves, J., Marques, M. J., Saur, I., & Marques, P. (2007). Creativity and innovation through multidisciplinary and multisectoral cooperation. *Creativity and Innovation Management*, 16(1), 27–34.
- Baker, L., & Wigfield, A. (1999). Dimensions of children's motivation for reading and their relations to reading activity and reading achievement. *Reading Research Quarterly*, 34(4), 452–477.
- Hanany, L. N. H. (2019). Dimensi Learning Organizations di Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Berbasis DLOQ. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, Dan Kearsipan*, 21(2).

- Indonesia, P. O. S. (2021). *5 Masalah Pendidikan di Indonesia Hingga Saat Ini*. <https://posi.id/5-masalah-pendidikan-di-indonesia-hingga-saat-ini/>
- Lembaga Administrasi Negara. (2017). *Pengukuran Indeks Persepsi Inovasi Pelayanan Publik (Pertama)*. Lembaga Administrasi Negara.
- Muhammad Indra Haria Kurba. (2022). *MENYOAL ANGGARAN PENDIDIKAN*. <https://anggaran.kemenkeu.go.id/in/post/menyoal-anggaran-pendidikan>
- Rogers, E. M., & Singhal, A. (2003). Empowerment and communication: Lessons learned from organizing for social change. *Annals of the International Communication Association*, 27(1), 67–85.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 432–448). Routledge.
- Sutarno, S., Ilmu, M. S.-Y. G., & 2012, U. (2012). *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. ERIC.
- Alves, J., Marques, M. J., Saur, I., & Marques, P. (2007). Creativity and innovation through multidisciplinary and multisectoral cooperation. *Creativity and Innovation Management*, 16(1), 27–34.
- Baker, L., & Wigfield, A. (1999). Dimensions of children's motivation for reading and their relations to reading activity and reading achievement. *Reading Research Quarterly*, 34(4), 452–477.
- Hanany, L. N. H. (2019). Dimensi Learning Organizations di Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Berbasis DLOQ. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, Dan Kearsipan*, 21(2).
- Indonesia, P. O. S. (2021). *5 Masalah Pendidikan di Indonesia Hingga Saat Ini*. <https://posi.id/5-masalah-pendidikan-di-indonesia-hingga-saat-ini/>
- Lembaga Administrasi Negara. (2017). *Pengukuran Indeks Persepsi Inovasi Pelayanan Publik (Pertama)*. Lembaga Administrasi Negara.
- Muhammad Indra Haria Kurba. (2022). *MENYOAL ANGGARAN PENDIDIKAN*. <https://anggaran.kemenkeu.go.id/in/post/menyoal-anggaran-pendidikan>
- Rogers, E. M., & Singhal, A. (2003). Empowerment and communication: Lessons learned from organizing for social change. *Annals of the International Communication Association*, 27(1), 67–85.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 432–448). Routledge.
- Sutarno, S., Ilmu, M. S.-Y. G., & 2012, U. (2012). *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. ERIC.
- Alves, J., Marques, M. J., Saur, I., & Marques, P. (2007). Creativity and innovation through multidisciplinary and multisectoral cooperation. *Creativity and Innovation Management*, 16(1), 27–34.
- Baker, L., & Wigfield, A. (1999). Dimensions of children's motivation for reading and their relations to reading activity and reading achievement. *Reading Research Quarterly*, 34(4), 452–477.
- Hanany, L. N. H. (2019). Dimensi Learning Organizations di Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Berbasis DLOQ. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, Dan Kearsipan*, 21(2).

- 
- Indonesia, P. O. S. (2021). *5 Masalah Pendidikan di Indonesia Hingga Saat Ini*. <https://posi.id/5-masalah-pendidikan-di-indonesia-hingga-saat-ini/>
- Lembaga Administrasi Negara. (2017). *Pengukuran Indeks Persepsi Inovasi Pelayanan Publik (Pertama)*. Lembaga Administrasi Negara.
- Muhammad Indra Haria Kurba. (2022). *MENYOAL ANGGARAN PENDIDIKAN*. <https://anggaran.kemenkeu.go.id/in/post/menyoal-anggaran-pendidikan>
- Rogers, E. M., & Singhal, A. (2003). Empowerment and communication: Lessons learned from organizing for social change. *Annals of the International Communication Association*, 27(1), 67–85.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 432–448). Routledge.
- Sutarno, S., Ilmu, M. S.-Y. G., & 2012, U. (2012). *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. ERIC.