

STRATEGI DALAM PENGEMBANGAN SDM GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: LITERATURE REVIEW

Ahmad Muhammad Hidayatulloh

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: hidayatulloh@gmail.com

Ida Rindaningsih

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: Rindaningsih1@umsida.ac.id

***Koresponden:** hidayatulloh@gmail.com

Abstract

Principals have a very important role in developing human resources in schools, especially teachers. Teachers are human resources who are considered to have a role in determining the success of educational goals. The success and achievement of educational goals depends on the human resources in educational institutions. If the teacher's human resources are qualified with the support of adequate resources, the quality of education will increase. The task of the principal is to manage how to make existing teacher human resources become qualified and competent to improve the quality of Islamic education institutions. Therefore, the principal must have the right strategy in improving the quality of teachers' human resources in Islamic education institutions. This study examines the literature on how the right strategy should be carried out by school principals in developing teacher human resources in Islamic educational institutions. The method in this research is library research, with literature analysis from books, scientific journals, and other relevant documents. The focus of the analysis is on teacher human resource development strategies, and the relevance of Islamic values in education.

Keywords: *Teacher human resource, development strategies, Islamic education institutions*

ABSTRAK

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di sekolah, terutama guru. Guru merupakan sumber daya manusia yang dianggap memiliki peran dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Jika SDM guru berkualitas dengan didukung sumber daya yang memadai, maka mutu pendidikan semakin meningkat. Tugas kepala sekolah adalah mengelola bagaimana agar SDM guru yang ada menjadi berkualitas dan kompeten untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam peningkatan mutu SDM guru di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini mengkaji secara literatur tentang bagaimana seharusnya strategi yang tepat yang harus dilakukan kepala sekolah dalam pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam. Metode dalam penelitian ini adalah library research, dengan analisis literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen relevan lainnya. Fokus analisisnya pada strategi pengembangan SDM guru, dan relevansi nilai-nilai Islami dalam pendidikan.

Kata kunci: *Strategi pengembangan, SDM guru, lembaga pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah sangat besar pengaruhnya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Terutama dalam pengembangan SDM guru sebagai pelaku utama dunia pendidikan. Keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan

kebijaksanaan kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di lembaga pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah yang memiliki kewenangan dalam mengatur semua sumber daya yang ada di lembaga pendidikan. Kepala sekolah memegang peran sentral dalam menciptakan strategi pengembangan SDM yang holistik, meliputi aspek profesionalisme, spiritualitas, dan etos kerja Islami (Mujib, 2010).

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, maka sebuah lembaga pendidikan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini dikarenakan keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah/ madrasah (H. Abd. Wahid Tahir, 2017). Terdapat dua sdm utama yang berperan penting dalam keberhasilan pendidikan selain kepala sekolah, yakni tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf). Guru merupakan sumber daya manusia yang di anggap sebagai asset penting (Kartiko, 2023). Guru memiliki peran sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Karena, guru yang berhadapan langsung dengan peserta didik dan dapat memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Guru juga sebagai sumber daya manusia yang merupakan perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan pembelajaran. Di lembaga pendidikan Islam, guru tidak hanya diharapkan kompeten secara profesional, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam menanamkan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik. Pengelolaan tenaga kependidikan atau pengelolaan sumber daya guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Aprilianto et al., 2021; Sutrisno & Nasucha, 2022).

Tugas kepala sekolah adalah mengelola bagaimana agar SDM guru yang ada menjadi berkualitas dan kompeten untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam peningkatan mutu SDM guru di lembaga pendidikan Islam. Strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing (Rangkuti, 2006).

Berdasarkan uraian tentang pentingnya peningkatan sumber daya manusia khususnya guru di lembaga pendidikan, maka diperlukan langkah dan upaya strategis dalam pengembangan kualitasnya. Namun kenyataan di lapangan tantangan yang dihadapi oleh sekolah sangat kompleks, selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara memadai, untuk mengadakan perbaikan atau upaya profesionalisme umumnya masih sangat rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kompetensi guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Menurut pengamatan E Mulyasa krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat sumberdaya manusia. Penelitian ini mengkaji strategi dalam upaya pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam.

Dalam pengelolaan dan pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam harus dirancang secara matang agar mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah terlebih dahulu harus merancang strategi yang tepat sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Ada beberapa strategi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam yang harus dilakukan (Hariadi, 2003) ;

- 1) Sekolah harus mempunyai visi dan misi organisasi.
- 2) Untuk mencapai tujuan dan sasaran seorang kepala sekolah harus menganalisa kondisi dan situasi lingkungan sekitar baik internal maupun eksternal yang biasa disebut Analisis SWOT, analisa Swot berguna untuk mengetahui kekuatan (Strenght), kelemahan (Weaknes), peluang (Opportunity), dan ancaman (Threat).
- 3) Membuat strategi dilanjuti dengan pengimplementasi strategi yang telah dibuat kemudian, langkah selanjutnya yaitu mengevaluasi penetapan strategi pengelolaan tersebut untuk mengukur keberhasilan.

Pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi yang tepat. Menurut Nasir Usman strategi yang dapat dilakukan adalah; 1). Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangn guru, 2). Membuat program pengembangan guru, 3). Mengimplimentasikan program pengembangan, 4). Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.(Nasir Usman, 2012). Adapun strategi yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat ditempuh melalui empat fase penting, yaitu: (1) fase diagnotik, (2) fase desain, (3) fase implementasi/operasi, dan (4) fase evaluasi. (Muhammad Priyatna, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka melalui beberapa artikel dengan cara membandingkan atau membahas isi serta kesimpulan pada beberapa artikel tersebut. Artikel di peroleh dari jurnal nasional yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. Penggunaan literatur digunakan sebagai suatu cara untuk mengenali masalah yang sedang diteliti (Afiyanti, 2014). Kata kunci yang digunakan yaitu, strategi pengembangan SDM guru, dan lembaga pendidikan Islam. Studi pustaka diharapkan tidak hanya membaca suatu literature, namun juga perlu melakukan evaluasi yang bersifat mendalam serta kritis terhadap artikel-artikel yang menjadi sumber penelitian. Hasil dari kegiatan yang telah dilakukan kemudian dituliskan dalam bentuk artikel ilmiah (Halisa, 2020).

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini bahwa setiap lembaga pendidikan Islam pasti menginginkan adanya kemajuan mutu dan kualitas pendidikan untuk lembaganya. Dan bahwa kualitas lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, terutama guru sebagai motor atau penggerak kegiatan pendidikan. Setiap lembaga mempunyai strategi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia di lembaganya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyampaikan hasil dari deskriptif dan analisis topik dari suatu literature.

A. Analisis Deskriptif

Tabel berikut memunjukkan beberapa literature yang digunakan penulis untuk melakukan pembahasan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Literature

Judul	Jurnal
Pengembangan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam	QOUBA: Jurnal Pendidikan, Volume 1 Nomor 1, 2024
Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusiadi Lembaga Pendidikan Islam	Āl-fāhim:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 3 No. 2. March-September 2021
Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam	Journal on EducationVolume 05, No. 03, Maret-April 2023
Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam	An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan IslamVolume 5, Nomor 2, Tahun 2022
Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam	J-MPI Manajemen Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1, Juni 2022
Bentuk Pengembangan SDM Lembaga Pendidikan Islam	Al-Ma'lumat Jurnal Ilmu-Ilmu KeIslaman Vol. (1) No. 1 Maret, 2023
Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	P E R I S A I : Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, LPPM - Universitas Serambi Mekkah, Vol. 02 No. 03. Oktober 2023

Pelatihan dan Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di Era Kecerdasan Buatan (AI)	Management of Education: Manajemen Pendidikan Islam Vol. 10, No.1 Februari, 2024
Perencanaan Sumber Daya Manusia	P E R I S A I : Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, LPPM - Universitas Serambi Mekkah, Vol. 02 No. 03. Oktober 2023
Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya	Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 13, No. 2, Bulan Desember Tahun 2022,
Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam	P E R I S A I : Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, LPPM - Universitas Serambi Mekkah, Vol. 02 No. 01. Februari 2023

Artikel di atas menggunakan berbagai metode dalam melakukan penelitiannya. Dengan pendekatan kualitatif, namun jenis penelitian yang berbeda, ada yang study pustakan dan adapula yang studi lapangan. Namun hasil yang diperoleh hampir semuanya menunjukkan bahwa ; pertama, adanya pengembangan SDM sangat memberi dampak positif di lembaga pendidikan Islam. Kedua, proses pengembangan SDM tidak lepas dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Analysis/Discuusion

Topik yang dibahas dalam penelitian ini melingkupi Penilaian Kinerja pada lembaga pendidikan. Penilaian kinerja ini berfokus pada lembaga pendidikan.

Tabel 2: Analisis Topik Literature

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Mohamad Jafar, Mamlu'atul Laili Istiqfari	Pengembangan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia, lembaga Pendidikan Islam.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di SMAN 3 Kota Kediri, data yang akan diambil adalah data terkait sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan SDM tenaga pendidikdi Sekolah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.	Proses perekrutan SDM ditempuh melalui dua jalur, yaitu internal dan eksternal. Pengembangan SDM mencakup berbagai program pelatihan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. kebijakan sekolah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perekrutan dan pengembangan SDM

Ramdanil Mubarak	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (<i>library research</i>)	Pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Kualitas SDM yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan, meski sering terkendala oleh kurangnya dukungan manajerial, sumber daya terbatas, dan minimnya fokus pada potensi bawahan.
Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, Wismanto	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam	Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kepustakaan (<i>library research</i>).	Penelitian menegaskan pentingnya SDM sebagai elemen kunci dalam manajemen lembaga pendidikan. Proses pengembangan SDM harus dilakukan secara terstruktur, Namun, tantangan seperti sikap arogan manajer dan kurangnya perhatian pada bawahan memerlukan perubahan pendekatan manajemen.
Suci Hartati, Nurul Hidayati Murtafiah	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif dengan pendekatan literature review	pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dan prestasi siswa.
Tirani Mirela, Sedya Santoso	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

			Dan Pelatihan yang baik mendorong profesionalisme guru serta mendukung kemajuan lembaga pendidikan.
Kardina Engelina Siregar	Bentuk Pengembangan SDM, Lembaga Pendidikan Islam	Metode penelitian dalam tulisan ini menggunakan studi pustaka (library research).	Hasil penelitian menyatakan bahwa SDM yang baik adalah kunci peningkatan kualitas pendidikan dan efektivitas pengajaran. Pengembangan SDM dilakukan melalui fase Diagnostik, Desain, Implementasi, dan Evaluasi.
Suryani, Ida Rindaningsih, Hidayatulloh	Pelatihan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik studi literatur atau library research	Hasil penelitian ini menemukan beberapa hal, bahwa Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja, sedangkan pengembangan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab lebih tinggi. Metode Pelatihan dapat dilakukan dengan coaching, action learning, dan seminar. Pentingnya evaluasi program pelatihan untuk memastikan manfaat maksimal bagi karyawan.
Imam Taufik, Ida Rindaningsih	Pelatihan dan Pengembangan Guru, Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Era Kecerdasan Buatan (AI)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Pengumpulan datanya dengan cara dokumentasi yaitu mencari data berupa catatan, buku, makalah, artikel dan sebagainya yang berhubungan dengan	Penelitian ini menemukan bahwa AI berdampak signifikan dalam pendidikan, baik positif seperti meningkatkan efektivitas pembelajaran, maupun negatif seperti risiko ketergantungan siswa. Guru harus diberikan pelatihan komprehensif agar mereka mampu

		Pelatihan dan pengembangan guru	memahami dan mengintegrasikan AI ke dalam pengajaran. Pelatihan berbasis TPACK efektif membantu guru mengintegrasikan teknologi, pedagogi, dan konten dalam pembelajaran.
Edwin Tinda Kusuma, Ida Rindaningsih, Hidayatulloh	Perencanaan Sumber Daya Manusia	Metode dalam penelitian ini adalah metode Literatur Review, dimana penelitian melibatkan kajian berbagai laporan penelitian yang dimuat dalam pustaka atau artikel, dengan penelusuran pustaka secara sistematis pada artikel ilmiah yang memiliki fokus penelitian yang sama.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat konsep dasar dalam perencanaan sumber daya manusia, yang mencakup beberapa langkah penting yang meliputi ; Pengumpulan dan analisis data, pengembangan tujuan perencanaan SDM, perancangan dan implementasi program-program yang mendukung pencapaian tujuan perencanaan.
Ida Rindaningsih, Muhammad Farid Khalilurrahman	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja Karyawan,	Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan menggunakan teknik dokumentasi, data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pelatihan dan pengembangan yang diterapkan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa metode pelatihan Yayasan Minhajussunnah Surabaya menggunakan <i>metode on the job training</i> , di mana karyawan belajar langsung di tempat kerja dengan bimbingan karyawan senior. Sedangkan metode pengembangan menerapkan metode pemberdayaan yang fokus pada perbaikan aturan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan

			berkontribusi positif pada produktivitas kerja dan potensi pengembangan karyawan
Choirunisa Karina, Ida Rindaningsih	Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam	Metode dalam penelitian ini adalah kajian mengulas literatur (literature review).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap rancangan kebutuhan tenaga kependidikan di lembaga madrasah dan pesantren. Hasil penelitian di MAN Kualasimpang menunjukkan bahwa perencanaan SDM di sana telah dikelola dengan baik, termasuk dalam hal rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas masing-masing. Hal ini berkontribusi pada prestasi akademik dan non-akademik yang dicapai oleh siswa di madrasah tersebut. Namun di beberapa lembaga pendidikan, seperti Madrasah Tsanawiyah di Brebes dan pesantren di Lombok Timur, terdapat masalah dalam perencanaan SDM, seperti ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dan penempatan, serta kurangnya pemahaman tentang perencanaan SDM. Masalah ini dapat menyebabkan over supply dan under supply

			dalam kebutuhan jam mengajar
--	--	--	------------------------------

Jika dilihat pada tabel kedua, menunjukkan adanya perbedaan variabel yang digunakan oleh masing-masing peneliti. Para peneliti menggunakan variabel yang berbeda dalam menentukan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Begitu pula dalam metodologi penelitian yang dilakukan juga berbeda. Ada yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan wawancara dan dokumentasi, literature review dan lebih didominasi dengan library research. Dari sekian metode tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangan yang berbeda serta disesuaikan dengan obyek yang diteliti.

Pada penelitian kualitatif di di SMAN 3 Kota Kediri yang dilakukan oleh Mohamad Jafar, Mamlu'atul Laili Istiqfari menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar antara kebutuhan dan kebijakan sekolah dalam peningkatan dan pengembangan SDM. Proses pengembangan SDM dapat dilakukan melalui program berbagai pelatihan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramdanil Mubarak, data diperoleh dari identifikasi sumber melalui buku-buku, makalah dan artikel, majalah, jurnal online, dan website. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dilakukan meliputi ; perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian. Selain itu, proses pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup beberapa aspek, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri. Hal ini seperti yang dipaparkan Priyatna bahwa strategi yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat ditempuh melalui empat fase penting, yaitu: (1) fase diagnostik, (2) fase desain, (3) fase implementasi/operasi, dan (4) fase evaluasi. (Muhammad Priyatna, 2017). Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam, termasuk perlunya perubahan perilaku manajer, peningkatan pelatihan, dan pengembangan program yang lebih terstruktur.

Pada jurnal yang ditulis oleh Junaidi dkk, Tirani Mirela dkk, Kardina Engelina Siregar, , dengan teknik pengumpulan data yang sama, yakni identifikasi sumber melalui pustaka, diperoleh hasil yang hampir sama dan saling melengkapi. Diantaranya bahwa secara konseptual proses pengembangan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara terstruktur meliputi perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam proses pengembangan harus dilakukan secara bertahap dan terencana dimulai dengan analisis kebutuhan lembaga pendidikan, penentuan tujuan yang jelas, serta perencanaan dan evaluasi yang matang. Dengan menerapkan fase-fase pengembangan yang tepat, lembaga pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Menurut Nasir Usman strategi yang dapat dilakukan adalah; 1). *Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru*, 2). *Membuat program pengembangan guru*, 3). *Mengimplimentasikan program pengembangan*, 4). *Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru*. (Nasir Usman, 2012).

Pada jurnal yang ditulis oleh Suryani dkk, Edwin Tinda Kusuma dkk, dengan pengambilan data mengkaji dan menganalisis artikel-artikel ilmiah yang relevan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Semua artikel ilmiah yang disitasi dalam penelitian ini diambil dari sumber-sumber akademis seperti Mendeley dan Google Scholar. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. metode pelatihan dan pengembangan yang dapat diterapkan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Metode tersebut termasuk coaching, action learning, seminar, program di universitas, dan pelatihan eksekutif.

Pada penelitian yang lain, yakni jurnal Ida Rindangsih dkk, yang dilakukan di Yayasan Minhajussunnah Surabaya dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan menggunakan teknik dokumentasi. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi positif pada produktivitas kerja dan potensi pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan keberhasilan Yayasan Minhajussunnah dalam menerapkan metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam pelatihan menggunakan metode *on the job training*, yakni karyawan belajar langsung di tempat kerja dengan bimbingan karyawan senior. Dan dalam pengembangan menerapkan metode pemberdayaan yang fokus pada perbaikan aturan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Choirunisa Karina, Ida Rindaningsih dengan menggunakan metode literatur review dari beberapa jurnal penelitian, diperoleh hasil bahwa perencanaan dalam MSDM di suatu lembaga sangat berperan penting dan signifikan dalam rancangan penempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam strategi dan proses pengembangan SDM lembaga pendidikan Islam, terutama guru harus benar-benar memperhatikan fase perencanaan yang menjadi design awal dalam manajemen pengembangan SDM guru.

KESIMPULAN

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, baik umum maupun Islam, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja. Adapun Strategi dalam pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan guru. Sedangkan proses pengembangan SDM mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan evaluasi, dengan fokus pada pendidikan, pelatihan, serta pengembangan diri. Metode yang diterapkan meliputi on-the-job training, coaching, seminar, hingga program pemberdayaan. Rekomendasi utama adalah perlunya perencanaan yang matang, program pelatihan yang terstruktur, dan peningkatan kompetensi melalui metode yang relevan. Dengan demikian, manajemen SDM yang baik berkontribusi langsung pada produktivitas dan keberhasilan lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyanti, Y. "Penggunaan Literatur Dalam Penelitian Kualitatif." Jurnal Keperawatan Indonesia, 9(1). 2014. <https://doi.org/10.7454/jki.v9i1.157>
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. "Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik". FATAWA: Jurnal Pendidikan. 2021
- Edi Yulianto. "Supervisi dalam Pendidikan Islam: Menyempurnakan Proses Pembelajaran Menuju Kualitas Pendidikan yang Unggul". Kharisma: Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 11 (3). 2024. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v3i1.35>
- Hariadi, B. Strategi manajemen: Strategi memenangkan perang bisnis (1st ed.). Bayumedia, 2003
- Halisa, N. N. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(2 Desember), 14–22. 2020. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Kartiko, A. The Influence of Teacher Professional Competence on Education Quality Through Infrastructure as an Intervening Variable. 3(2), 245–260, 2023
- Kardina Engelina Siregar. "Bentuk Pengembangan SDM Lembaga Pendidikan Islam". Al-Ma'lumat Jurnal-Jurnal Keislaman, 1 (1) 35-36, 2023
- Mujib, A. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. Jakarta: Kencana, 2010

- Nasir, Usman. Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012
- Priyatna, M. “Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam”. Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam, 5(09), 21. 2017. <https://doi.org/10.30868/Ei.V5i09.87>
- Rangkuti, F. Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis. Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Siti Nursyamsiyah. Konseptual Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam 1 (3) No. 1. Hal. 11. 2020
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. “Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan”. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 5(2), 160–174. 2020. <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V5i2.10301>
- Warisno, A. Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam. Ri'ayah, 100–101., 2018