

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PROFESIONALISME GURU

Mohammad Khoirur Rachman¹, Haidar Rifqi Ghassany², Mohammad Helmi³

^{1,2,3}Universitas Al-Amien Prenduan

mohammadkhoirurrachman@gmail.com¹, haidarrifqi44@gmail.com²,
helmiakuaja931@gmail.com³

ABSTRAK

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Teori pengembangan SDM menurut Dessler (2015), menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier yang dapat meningkatkan profesionalitas seorang guru dan kompetensi guru. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya akses pelatihan yang berkualitas, serta resistensi terhadap perubahan yang menghambat implementasi strategi pengembangan SDM secara optimal. Ketidaksesuaian antara teori dan realitas ini menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu dikaji lebih dalam. Penulis berpendapat bahwa manajemen SDM yang efektif harus mengintegrasikan pelatihan berkelanjutan, sistem insentif yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen di beberapa institusi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa institusi yang menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis kebutuhan pendidik cenderung memiliki tenaga pengajar yang lebih profesional, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pengembangan Pendidik, Profesionalisme, Pendidikan.

ABSTRACT

Human resource development management in the world of education plays an important role in improving the professionalism of educators. The theory of human resource development, according to Dessler, states that effective human resource management includes various aspects such as recruitment, training, and career development that can improve educators' skills and motivation. However, in practice, various challenges are still found, such as budget limitations, lack of access to quality training, and resistance to change that hinder the optimal implementation of human resource development

strategies. This discrepancy between theory and reality shows that there is a gap that needs to be studied more deeply. The authors argue that effective HR management must integrate continuous training, equitable incentive systems, as well as a work environment that supports the professional growth of educators. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through interviews, observations, and document studies in several educational institutions. The results of the study show that institutions that implement human resource development strategies based on the needs of educators tend to have more professional, innovative, and highly dedicated teaching staff. Therefore, a more systematic and sustainable policy is needed in human resource management to improve the quality of education as a whole.

Keywords: Human Resource Management, Educator Development, Professionalism, Education.

A. PENDAHULUAN

Pengembangan terhadap sumber daya guru merupakan kegiatan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan, mengingat guru merupakan komponen utama dalam organisasi pendidikan yang berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan belajar mengajar yang kompetensinya harus bertumbuh dan dikembangkan secara terus menerus karena guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan (Ninda Mujayanah 2022, 10). Menurut Dessler (2015), manajemen SDM yang baik mencakup berbagai aspek yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja (Rubi Babullah 2024, 187). Adanya pelatihan dan menejemen pengembangan SDM ini dapat meningkatkan profesionalitas seorang guru dan kompetensi guru. Profesionalisme pendidik sendiri merupakan cerminan dari kemampuan dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas, yang sangat dipengaruhi oleh strategi pengembangan SDM yang diterapkan dalam suatu lembaga pendidikan.

Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai hambatan yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai profesionalisme guru secara optimal. Salah satu hambatan utama yang telah diidentifikasi dalam hasil penelitian sebelumnya adalah kurangnya dana dan sarana yang memadai (Michael Boiman Zokho Lase dkk. 2024, 6). Selain itu, akses terhadap pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru sering kali masih terbatas, sehingga peningkatan kompetensi tidak dapat berjalan secara maksimal. Menurut teori Eko Budi Sulistio dalam penelitiannya, menyatakan bahwasannya

rendahnya skill (keahlian) dan mentalitas Sumber Daya Manusia di era globalisasi juga menjadi faktor penghambat dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Muflihun Najah 2019, 94)

Meskipun berbagai lembaga pendidikan telah mengimplementasikan kebijakan pengembangan SDM, efektivitas manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru masih menjadi pertanyaan utama. Hambatan-hambatan yang ada, seperti keterbatasan dana, kurangnya akses terhadap pelatihan, serta rendahnya keterampilan dan mentalitas SDM, menimbulkan tantangan besar dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas strategi manajemen pengembangan SDM dalam mengatasi kendala-kendala tersebut serta implikasinya terhadap profesionalisme guru dan mengidentifikasi tantangan utama yang masih dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut.

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan SDM dalam pendidikan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Misalnya, penelitian oleh Ichlasul Ihsan yang mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru (Ichlasul Ihsan 2023) Selain itu, Haniatul Khoiriya dalam penelitiannya menyatakan proses manajemen SDM dilakukan dengan cara pelatihan seperti workshop, diklat dan seminar (Khoiriyyah 2022). Sementara itu, oleh Siti Aimah dan Nur Aeliyah dalam Jurnal yang berjudul “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Pendidik*” menyatakan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik MTS al-Amiriyah Blok Agung Tegalsari Banyuwangi sebesar 99,5%, sedangkan sisanya 0,05% dipengaruhi oleh variabel lain (Aimah dan Laeliyah 2021). Di sisi lain, penelitian oleh Suci Hardia menunjukkan bahwa Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya skill (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia (Muflihun Najah 2019). Terakhir, penelitian oleh Fitriyah Ekawati dalam Jurnal yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT*” menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa manajemen sumber daya manusia dari aspek perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, pengendalian berbasis Quality Assurance (QA), peningkatan tenaga pendidik

melalui pelatihan-pelatihan. Mutu pendidikan memakai standar proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan (Fitriyah Ekawati 2018)

Artikel ini akan membahas beberapa poin penting terkait manajemen pengembangan SDM dan implikasinya terhadap profesionalisme pendidik. Poin pertama yang akan dibahas adalah strategi pengembangan SDM yang diterapkan di lembaga pendidikan. Selanjutnya, artikel ini akan mengidentifikasi masalah yang timbul dari implementasi kebijakan tersebut dan menganalisis dampaknya terhadap profesionalisme pendidik. Akhirnya, penelitian ini akan memberikan rekomendasi bagi pihak yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM guna menciptakan pendidik yang lebih profesional dan berkualitas.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap profesionalisme guru. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data kualitatif. Dengan jenis penelitian studi kasus di lembaga.

Pengumpulan data penelitian melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, studi dokumentasi dan fokus grup diskusi. Teknik pengumpulan data utama dalam pendekatan fenomenologi yaitu wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci, seperti kepala sekolah, guru, dan pengelola pendidikan yang terkait dengan implementasi kebijakan pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai strategi pengembangan SDM, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap profesionalisme guru.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi Manajemen sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien.

Menurut Usman Efendi. Manajemen secara etimologis, berasal dari Bahasa latin yaitu *manus* yang memiliki arti “tangan” dan dalam Bahasa prancis *management* memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Sedangkan dalam Bahasa inggris berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti “mengatur” (Khoiriyah 2022, 25). Pengaturan yang dilakukan harus melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan sesuai fungsinya dinamakan manajemen. Maka manajemen adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Dalam bukunya George R, Terry yang berjudul *principles of management*, manajemen ialah suatu proses yang memaknai seni dan metode ilmu dalam menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengarahan, pengendalian dan pengorganisasian dalam suatu kegiatan sekelempok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Weirich dan Koontz, menulis bahwa: “Manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan dimana individu, bekerja sama dalam kelompok, mencapai tujuan-tujuan terpilih secara efektif.” (Jejen Musfah 2015, 2).

Dan Menurut Jame F. Stoner pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Khoiriyah 2022, 26). Dengan demikian, manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan fungsi masing-masing. Dan yang dimaksud dengan engembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan sebuah kemampuan moral, konseptual, teoritis, dan teknis sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan dapat juga diartikan, suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk yang telah ada menjadi produk yang dapat di pertanggung jawabkan nantinya (Abdul majid 2015, 24)

Maka, pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang sudah ditegaskan oleh Sedarmayanti, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi

penghargaan dan penilaian. Hal yang sama dikemukakan Michael Armstrong, ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia (Sutrisna S.Ag. M.Pd 2022, 4)

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia, karena bagi organisasi sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto 2016, 2). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu

berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula (Fahmiah Akilah 2018, 520)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagaimana yang telah ditegaskan oleh Ninda Mujayanah dalam penelitiannya, bahwasannya guru merupakan komponen utama dalam organisasi pendidikan yang berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan belajar mengajar yang kompetensinya harus bertumbuh dan dikembangkan secara terus menerus karena guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan (Ninda Mujayanah 2022, 10).oleh karena itu, dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikan dengan pengembangan. Oleh karena itu, dengan pengembangan sumber daya manusia ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto 2016, 3).

3. Strategi Pengembangan SDM pada guru

Strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, pengembangan SDM atau Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang diinginkan. Berikut adalah beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan di lembaga pendidikan Islam: (Muh Ibnu Sholeh 2023, 6)

a) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen SDM bertujuan untuk menarik calon tenaga pendidik atau tenaga administrasi yang memiliki kualitas yang baik. Seleksi dilakukan untuk

memilih individu dengan kemampuan dan kompetensi yang memenuhi apa yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan tersebut (Nabila Meylanni dkk. 2024, 5)

b) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM yang efektif. Lembaga pendidikan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bidang pendidikan. Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan secara internal atau eksternal dengan mengundang para ahli dan praktisi di bidang pendidikan (Muh Ibnu Sholeh 2023, 6)

Beberapa jenis pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam meliputi pelatihan keterampilan teknis, seperti teknik mengajar yang efektif, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum dan materi ajar yang inovatif, dan pengelolaan kelas yang baik (Musthofa 2021).

Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang diselenggarakan. SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang ditingkatkan akan lebih mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua, dan meningkatkan reputasi lembaga pendidikan Islam tersebut.

c) Penghargaan

Penghargaan adalah strategi pengembangan SDM yang dapat memberikan motivasi bagi SDM di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas diri dan prestasi kerjanya (A. Hamzah 2021) Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan penghargaan bagi SDM yang memiliki prestasi akademik yang baik, seperti meraih gelar kehormatan atau menjadi juara dalam kompetisi akademik (Haryanti 2021) selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan penghargaan bagi SDM yang memiliki prestasi non-akademik, seperti pengembangan program pendidikan yang inovatif atau menjadi panutan bagi siswa.

d) Peningkatan Kesejahteraan SDM

Selain penghargaan, peningkatan kesejahteraan SDM juga merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat memotivasi SDM di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kesejahteraan SDM dapat ditingkatkan melalui kenaikan gaji, pemberian tunjangan, atau fasilitas kesehatan dan pendidikan (Muh Ibnu Sholeh 2023, 9) Dengan adanya peningkatan kesejahteraan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki.

e) Evaluasi Kinerja SDM

Evaluasi kinerja SDM merupakan strategi pengembangan SDM yang penting untuk meningkatkan kualitas dan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara rutin untuk menilai kinerja SDM dan menentukan area yang perlu ditingkatkan (R. Kurniawan 2019). Dengan adanya evaluasi kinerja, lembaga pendidikan Islam dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan SDM dan memberikan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM

Namun, dalam penerapan strategi manajemen pengembangan SDM guru terdapat beberapa hambatan diantaranya: (Erika Loupaty, Irene Preisilia Ilat, dan Elen S. Kambey 2022, 6)

- a) Kurangnya dana sehingga menghambat proses peningkatan kualifikasi dan kesejahteraan guru
- b) Kurangnya sarana yang memadai
- c) Rendahnya skill dan mentalitas SDM di era globalisasi

Implikasi Terhadap Profesionalisme Guru

Kata Profesionalisme dalam kosa kata bahasa Indonesia melalui bahasa Inggris yaitu (profession) atau bahasa Belanda (professie), yang berarti pengakuan atau pernyataan. Dengan demikian, kata profesionalisme berasal dari professional yang berarti suatu pekerjaan yang berkaitan dengan profesi tertentu yang memerlukan keahlian tertentu untuk menjalankannya (Wakhidati Nurrohmah Putri dan Muhammad Aji Nugroho 2016, 10)

Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai komitmen anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka dan terus mengembangkan strategi untuk menjalankan tugas sesuai dengan profesinya. Seorang pendidik sebagai contoh profesi tertentu harus secara berkesinambungan menjalankan tugasnya dan mengembangkan kompetensi kerjanya (Holilur Rahman dkk. 2024, 4). Oleh karena itu, Profesionalitas guru merupakan salah satu faktor dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas (Simon Sili Sabon 2019, 82). Peningkatan kualitas pendidikan tidak akan meningkat tanpa adanya sumber daya guru yang terlatih. Pentingnya kualitas dalam menjalankan pendidikan di sekolah sebagai respons terhadap perubahan dinamika dan kebutuhan masyarakat, kualitas tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pendidikan yang berkualitas dan unggul (Reni Andryani dkk. 2020, 62). Hal ini sesuai dengan Pasal 2 ayat 1 Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa guru memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada pendidikan dasar, menengah dan anak usia dini dibuktikan dengan sertifikat pendidik (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia 2005, 2) oleh karena itu adanya manajemen pengembangan SDM guru adalah untuk meningkatkan profesionalitas guru dan kompetensi guru.

Adapun beberapa implikasi utama dari manajemen pengembangan SDM terhadap profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi: guru yang mendapatkan pelatihan yang berkala dapat meningkatkan kompetensi guru sehingga kinerja yang diberikan lebih efektif dan optimal (Faqihatul Ulyah dan Ida Rindaningsih 2025, 3).
2. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Adanya program pengembangan yang efektif mampu memberi motivasi guru untuk lebih baik dari sebelumnya, sehingga guru lebih bersemangat dalam mendidik (Faqihatul Ulyah dan Ida Rindaningsih 2025, 3)
3. Kualitas Pembelajaran yang Lebih Baik: Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan guru, kualitas pembelajaran di kelas pun meningkat, berdampak pada hasil belajar siswa (Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, dan Indra Syahputra 2023, 8).
4. Adaptasi terhadap Perubahan: Guru yang terus mengikuti pengembangan SDM lebih siap menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, dan metode pembelajaran modern.

D. KESIMPULAN

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru. Namun, implementasi strategi ini masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, kurangnya akses pelatihan berkualitas, dan resistensi terhadap perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis kebutuhan pendidik cenderung memiliki tenaga pengajar yang lebih profesional, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis dan berkelanjutan dalam manajemen SDM untuk memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hamzah. 2021. “Hubungan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi* 4 (1).
- Abdul majid. 2015. *Perencanaan pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aimah, Siti, dan Nur Laeliyah. 2021. “PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MUTU PENDIDIK.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 3 (1).
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. 2005. “Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14.” Dalam *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*.
- Dwi Mahriza, Rani Febriyanni, dan Indra Syahputra. 2023. “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang.” *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis* 4 (1).
- Erika Loupaty, Irene Preisilia Ilat, dan Elen S. Kambey. 2022. “Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Rangka Mencapai Guru Profesional.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 2 (2).
- Fahmiah Akilah. 2018. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6 (1).

- Faqihatul Ulyah dan Ida Rindaningsih. 2025. “EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU.” *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 4 (2).
- Fitriyah Ekawati. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT.” *Jurnal Educational Management* 3 (2).
- Haryanti. 2021. “Pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 13 (1).
- Holilur Rahman, Ilham Abdul Jalil, Firman Ashari, dan Shophan Readi S. 2024. “Strategi Pengembangan SDM dan Profesionalisme Pendidik.” *COMPETITIVE: Journal of Education* 3 (3).
- Ichlasul Ihsan. 2023. “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.” Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Jejen Musfah. 2015. *Manajemen Pendidikan (teori, kebijakan, dan praktik)*. Jakarta: Kencana.
- Khoiriyah, Haniatul. 2022. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Pendidik.” Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Michael Boiman Zokho Lase, Yoel Melsaro Larosa, Eliyunus Waruwu, dan Ayler Beniah. 2024. “Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari Kecamatan Gunungsitoli Selatan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)* 5 (4).
- Muflihun Najah. 2019. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan.” Surabaya: Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Muh Ibnu Sholeh. 2023. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia.” *Indonesia Islamic Education Journal* 2 (1).
- Musthofa. 2021. “Pelatihan Pengelolaan Kelas Bagi Guru Pendidikan Agama Islam.” *Al-Irsyad: Journal of Islamic and Contemporary Issues* 6 (2).
- Nabila Meylanni, Nadiya Putri Larissa, Nurul Aisyah, Ramadhani Suwardi Yusuf, dan Eti Hadiati. 2024. “KONSEP DAN TANTANGAN PENGEMBANGAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN.” *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2 (12).

Ninda Mujayanah. 2022. “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL MIFTAH SINDANGJAYA BREBES.” Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. 1 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

R. Kurniawan. 2019. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) Area Jateng & DIY.” *Jurnal Manajemen* 7 (1).

Reni Andryani, Iryanah Iryanah, Irfan Firdaus, dan Budi Ilham Maliki. 2020. “Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Guru Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Yang Unggul.” *Journal on Education* 6 (3).

Rubi Babullah. 2024. “Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya.” *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika* 2 (4).

Simon Sili Sabon. 2019. “Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru.” *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan* 11 (3).

Sutrisna S.Ag. M.Pd. 2022. “Manajemen Sumber Daya Manusia Implikasinya pada Profesionalisme Guru.” Jawa Tengah: IAIN Salatiga.

Wakhidati Nurrohmah Putri dan Muhammad Aji Nugroho. 2016. “Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah.” *Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 8 (2).