



Dady Supiyadi¹

PENERAPAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DAN BERKELANJUTAN DI SEKOLAH UNTUK MENCIPTAKAN PENDIDIKAN YANG BERKUALITAS

Abastrak

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, strategi pengembangan SDM di sekolah menjadi semakin penting. Sekolah perlu mempersiapkan para peserta didik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan dan kemampuan yang memadai. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan, dengan melibatkan semua pihak yang terkait dan dengan dukungan sumber daya yang memadai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan melakukan analisis terhadap studi literatur terkait strategi pengembangan SDM di sekolah. Studi literatur diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, dan publikasi terkait lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berbagai strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan oleh sekolah diantaranya pelatihan dan pengembangan, program magang, beasiswa dan penghargaan, program mentorship, peningkatan kesejahteraan SDM, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja SDM, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, dan pengembangan inovasi. Dengan adanya strategi pengembangan SDM yang tepat, sekolah dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan Sekolah

Kata kunci : Strategi pengembangan; Sumber Daya Manusia; Sekolah.

Abstract

In the era of globalization and industrial revolution 4.0, human resources development strategies in schools are becoming increasingly important. Schools need to prepare students and educational staff to face future challenges with adequate skills and abilities. Therefore, schools need to develop an effective and sustainable human resources development strategy, involving all relevant parties and with adequate resource support. This research uses library research methods by analyzing literature studies related to human resources development strategies in schools. Literature studies are obtained from various sources such as scientific journals, books, seminar papers, and other related publications related to the research topic. The results of this research show that various human resources development strategies that can be carried out by schools include training and development, internship programs, scholarships and awards, mentorship programs, improving human resources welfare, collaboration with other institutions, evaluating human resources performance, spiritual development, technology implementation, and development. innovation. With the right human resources development strategy, schools can have quality Human Resources capable of meeting the school's needs.

Keywords : Development Strategy; Human Resources;Islamic School

PENDAHULUAN

Sekolah memainkan peran penting dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, sekolah perlu memiliki SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, pengembangan SDM di sekolah seringkali

¹ Universitas Winaya Mukti
 email: dadysupiyadi7@gmail.com

diabaikan atau kurang mendapatkan perhatian yang serius. Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, strategi pengembangan SDM di sekolah menjadi semakin penting (Sari, D., 2019). Sekolah perlu mempersiapkan para peserta didik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan dan kemampuan yang memadai (Fauzi, A., 2019).

Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan, dengan melibatkan semua pihak yang terkait dan dengan dukungan sumber daya yang memadai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya perhatian terhadap pengembangan SDM di sekolah antara lain keterbatasan dana, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam pengembangan SDM, dan kurangnya perhatian dari pihak pimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM (Takwin, B., 2021).

Oleh karena itu, penelitian tentang strategi pengembangan SDM di sekolah menjadi penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM di sekolah dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan di sekolah, sehingga dapat membantu pimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dalam penelitian ini, strategi pengembangan SDM di sekolah dapat meliputi berbagai aspek seperti pelatihan dan pengembangan, program magang, beasiswa dan penghargaan, program mentorship, peningkatan kesejahteraan SDM, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja SDM, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, dan pengembangan inovasi. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan SDM di sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak seperti pimpinan sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat luas. Pimpinan sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk merancang program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Tenaga pendidik dan kependidikan dapat memperoleh manfaat dari program pengembangan SDM yang disediakan oleh sekolah sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Mahasiswa juga akan mendapatkan manfaat dari program pengembangan SDM ini karena mereka akan mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan pasar kerja (Bana, A. M., 2019). Masyarakat luas juga akan mendapatkan manfaat dari program pengembangan SDM ini karena mereka akan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap untuk memajukan bangsa dan negara. Dalam melakukan penelitian tentang strategi pengembangan SDM di sekolah, beberapa aspek yang dapat diperhatikan antara lain identifikasi kebutuhan pengembangan SDM, pengembangan program pelatihan dan pengembangan, implementasi teknologi dalam pengembangan SDM, serta evaluasi program pengembangan SDM yang dilakukan oleh sekolah. Dengan melakukan penelitian tentang strategi pengembangan SDM di sekolah, diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM di sekolah dan dapat menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah dan dapat membantu mencetak generasi penerus yang berkualitas dan berakhlak mulia, sesuai dengan misi Sekolah yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang berakhlakul karimah dan bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) (Beile, P., 2005) dengan melakukan analisis terhadap studi literatur terkait strategi pengembangan SDM di sekolah. Studi literatur diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, dan publikasi terkait lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Pada tahap awal penelitian, peneliti menentukan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti "strategi pengembangan SDM", "Sekolah", "manajemen SDM", dan "lembaga pendidikan". Kemudian, peneliti melakukan pencarian sumber-sumber literatur terkait menggunakan database online seperti Google Scholar, Research Gate, dan JSTOR. Setelah memperoleh sumber-sumber literatur yang relevan, peneliti melakukan seleksi dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu. Sumber literatur yang dianggap relevan dan berkualitas kemudian dianalisis dan disintesis oleh peneliti. Data yang diperoleh dari studi literatur kemudian dianalisis secara deskriptif melalui pengelompokan tema-tema utama dan sub-tema terkait strategi

pengembangan SDM di sekolah. Hasil analisis kemudian dibahas dan disimpulkan oleh peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi pengembangan SDM di sekolah. Melalui pendekatan penelitian kepustakaan, peneliti dapat mengeksplorasi dan memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang topik penelitian dengan mengakses sumber-sumber literatur terkait. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menemukan kelemahan dan kekuatan dari studi literatur yang ada dan membentuk kerangka pemikiran untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengembangan SDM di sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menciptakan pendidikan yang berkualitas. Pengembangan ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta nilai dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam lingkungan pendidikan. Salah satu strategi utama adalah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, seperti pelatihan teknis, kepemimpinan, serta soft skills yang dapat meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga menjadi bagian penting dalam strategi ini, misalnya dengan menggunakan media pembelajaran digital serta sistem informasi manajemen pendidikan guna meningkatkan efektivitas pengajaran.

Penguatan kepemimpinan dan manajemen juga diperlukan untuk memastikan sekolah dikelola dengan baik sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Di samping itu, pengembangan kurikulum menjadi hal yang tidak kalah penting agar materi pembelajaran tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan tuntutan masa depan. Evaluasi program pengembangan SDM juga harus dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitasnya serta melakukan perbaikan jika diperlukan.

Selain upaya internal, kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai lembaga pendidikan lain, baik di dalam maupun luar negeri, dapat membantu memperluas sumber daya serta meningkatkan kualitas SDM. Sekolah juga perlu menumbuhkan budaya pembelajaran sepanjang hayat bagi para pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka terus berkembang dan tetap relevan dengan perkembangan zaman. Meskipun terdapat berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana dan tenaga pengajar yang berkualitas, strategi pengembangan SDM yang efektif dapat membantu sekolah menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam akademik tetapi juga siap bersaing di dunia kerja serta menjadi teladan dalam kehidupan bermasyarakat.

Pelatihan dan Pengembangan SDM di Sekolah

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah (Sutrisno, E., 2020). Sekolah dapat menyelenggarakan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik serta staf dalam menjalankan tugasnya. Program ini dapat dilakukan secara internal maupun eksternal dengan melibatkan para ahli dan praktisi di bidang pendidikan (Sunnyoto, D., 2019).

Tujuan utama pelatihan dan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, serta kesiapan tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Sebagai contoh, sekolah dapat mengadakan pelatihan khusus bagi guru dalam hal strategi pembelajaran, manajemen kelas, serta pengembangan kurikulum guna meningkatkan efektivitas proses belajar-mengajar (Abdullah, F., 2019).

Pelatihan internal dapat diselenggarakan oleh pihak sekolah sendiri melalui program yang dirancang oleh tenaga ahli atau staf pendidikan di dalam lembaga (Hasanah, R., 2020). Sementara itu, pelatihan eksternal dapat dilakukan dengan mengundang pakar dari luar sekolah yang memiliki keahlian di bidang tertentu untuk memberikan pelatihan yang lebih mendalam (Rachman, M. A., 2020).

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diberikan meliputi penguasaan keterampilan teknis, seperti metode pengajaran inovatif, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan kurikulum yang lebih dinamis, serta strategi manajemen kelas yang lebih efektif (Musthofa, B., 2021). Selain itu, pelatihan juga dapat mencakup pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, termasuk komunikasi efektif, kerja sama tim, serta manajemen konflik.

Dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang tepat, sekolah dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. SDM yang kompeten akan lebih mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua, serta memperkuat reputasi sekolah. Selain itu, peningkatan kompetensi tenaga pendidik juga memungkinkan sekolah untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan dan persaingan di dunia pendidikan yang semakin dinamis.

Program Magang sebagai Strategi Pengembangan SDM

Selain pelatihan dan pengembangan, program magang merupakan strategi efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja SDM di lingkungan sekolah (Haryadi, A., 2021). Melalui program magang, tenaga pendidik dan staf dapat memperoleh pengalaman langsung di bidang yang mereka tekuni serta mengasah keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Program magang memberikan kesempatan bagi SDM untuk menerapkan teori yang telah mereka pelajari ke dalam praktik nyata (Rochman, C., 2019). Selain itu, mereka juga dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana sekolah, perusahaan, atau lembaga pendidikan lain beroperasi, sehingga dapat memperluas perspektif serta pemahaman mereka terhadap bidang yang mereka tekuni.

Untuk menyelenggarakan program magang, sekolah dapat bekerja sama dengan berbagai perusahaan atau institusi pendidikan guna memberikan pengalaman yang relevan bagi peserta magang (Darmawan, D., 2021). Program ini dapat dirancang sesuai kebutuhan SDM, baik dari segi jenis pekerjaan yang ingin dipelajari maupun durasi magang yang diinginkan. Selama magang, sekolah juga dapat memberikan bimbingan dan supervisi guna memastikan peserta mendapatkan manfaat optimal dari program ini (Maulina, S., 2020).

Peserta magang dapat ditempatkan di berbagai bidang, seperti manajemen pendidikan, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, serta pengembangan kurikulum dan materi ajar. Selain meningkatkan keterampilan teknis, magang juga membantu membangun jaringan profesional yang bermanfaat bagi pengembangan karier mereka di masa depan.

Dengan mengikuti program magang, SDM di sekolah dapat meningkatkan keterampilan mereka, memperoleh pengalaman kerja yang berharga, serta meningkatkan daya saing di dunia pendidikan. SDM yang telah menjalani magang dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi sekolah, meningkatkan efektivitas kerja, serta memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika di lingkungan pendidikan yang terus berkembang.

Beasiswa dan Penghargaan

Beasiswa dan penghargaan merupakan strategi penting untuk memotivasi SDM di sekolah dalam meningkatkan kualitas diri dan prestasi kerja mereka (Nurlaela, N., 2019). Sekolah dapat memberikan beasiswa kepada SDM yang ingin melanjutkan studi atau mengikuti pelatihan khusus, serta penghargaan bagi mereka yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik. Penghargaan ini dapat memacu SDM untuk terus belajar dan berkembang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan memperkuat citra sekolah di masyarakat (Hamzah, A., 2021; Haryanti, D, 2021).

Program Mentorship

Program mentorship adalah strategi pengembangan yang memberikan bimbingan bagi SDM di sekolah (Nursyahidah, N., 2021). Melalui mentorship, SDM dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dengan mentor yang berpengalaman memberikan arahan dan dukungan. Program ini dapat dilakukan secara formal atau informal, disesuaikan dengan kebutuhan SDM. Mentorship membantu SDM dalam memperdalam pengetahuan, memberikan umpan balik, menyelesaikan tantangan di tempat kerja, dan mengembangkan karir (Fadlilah, M, 2020). Program ini juga memperkuat jaringan dan hubungan kerja yang bermanfaat bagi perkembangan SDM di masa depan.

Peningkatan Kesejahteraan SDM

Peningkatan kesejahteraan SDM adalah strategi untuk memotivasi SDM di sekolah dalam meningkatkan kinerja (Syahputra, M., 2020). Kesejahteraan dapat ditingkatkan melalui kenaikan gaji, pemberian tunjangan, atau fasilitas kesehatan dan pendidikan (Abadi, A., 2020). Beberapa cara untuk meningkatkan kesejahteraan SDM adalah:

- **Kenaikan Gaji:** Memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja (Wibowo, A., 2020).
- **Pemberian Tunjangan:** Seperti tunjangan kesehatan atau transportasi (Rokhman, F., 2019).
- **Fasilitas Kesehatan dan Pendidikan:** Misalnya asuransi kesehatan atau beasiswa (Srivastava, S., 2016). Peningkatan kesejahteraan dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan SDM, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja dan produktivitas.

Kolaborasi dengan Lembaga Lain

Kolaborasi dengan lembaga lain memberikan banyak manfaat bagi sekolah, seperti akses ke sumber daya, pengembangan program, dan jaringan profesional yang lebih luas (Mahmoodi, M., 2019; Al Basyir, F., 2021). Beberapa manfaat kolaborasi:

- **Sumber Daya:** Memberikan akses pada sumber daya manusia, dana, dan teknologi (Al-Hassan, R., 2018).
- **Pengembangan Program:** Dukungan dalam menciptakan program yang lebih efektif dan inovatif (Syukur, A., 2021).
- **Akses Jaringan Profesional:** Memperluas koneksi dan memperoleh informasi terbaru (Habibi, A., 2021).
- **Peningkatan Reputasi:** Kolaborasi dapat meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat (Sari, D. P., 2020). Kolaborasi yang baik membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM dan program mereka.

Evaluasi Kinerja SDM

Evaluasi kinerja SDM penting untuk meningkatkan kualitas SDM di sekolah (Kurniawan, R., 2019). Evaluasi ini membantu menilai kekuatan dan kelemahan SDM serta menentukan area yang perlu perbaikan. Beberapa metode evaluasi termasuk penilaian oleh atasan, rekan kerja, atau penilaian diri sendiri (Cahyono, E. P., 2018). Evaluasi juga menjadi dasar untuk pengembangan karir SDM, memberikan umpan balik konstruktif dan pelatihan yang sesuai.

Pembinaan Spiritual

Pembinaan spiritual adalah strategi pengembangan SDM untuk memperkuat karakter dan keberagamaan di sekolah (Rohaeti, E. E., 2020). Ini dapat dilakukan melalui bimbingan rohani, seminar keagamaan, atau kegiatan sosial keagamaan lainnya. Pembinaan spiritual membantu SDM memiliki keimanan yang kuat dan karakter yang baik (Aziz, M. A., 2020), serta menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat. Pembinaan ini juga dapat membantu SDM dalam mengatasi masalah pribadi dan profesional (Jayaraman, N. R., 2016).

Implementasi Teknologi

Implementasi teknologi meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah melalui pengembangan SDM dalam teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Rahman, A., 2018). Penggunaan TIK dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan administrasi (Mustofa, M., 2017). Beberapa contoh implementasi teknologi:

- **Platform Pembelajaran Online:** Seperti Learning Management System (LMS) yang mempermudah akses materi dan interaksi antara pengajar dan peserta didik (Rahman, F., 2019).
- **Perangkat Lunak Administrasi:** Mempermudah pengelolaan keuangan dan data peserta didik (Hamzah, M., 2020).
- **Teknologi Multimedia:** Membantu pengajar menjelaskan materi secara visual (Shih, R. C., 2013).
- **Pelatihan TIK untuk SDM:** Sekolah perlu memberikan pelatihan TIK agar SDM dapat memanfaatkan teknologi dengan optimal (Sudjimat, D. A., 2020).

Pengembangan Inovasi

Pengembangan inovasi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan inovasi SDM di sekolah (Zulfa, M., 2019). Sekolah dapat memberikan dukungan melalui program pelatihan atau workshop untuk mengembangkan ide-ide baru serta solusi inovatif dalam bidang pendidikan (Riyanti, I., 2020). Selain itu, sekolah juga dapat membangun kemitraan dengan lembaga atau perusahaan lain untuk mengembangkan ide bersama. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendukung pengembangan inovasi antara

lain dengan menyediakan program pelatihan inovasi, melaksanakan riset dan pengembangan (R&D), mengembangkan program pembelajaran yang inovatif, serta mendorong SDM untuk melaksanakan kegiatan inovasi seperti pengembangan aplikasi pendidikan. Dengan strategi ini, diharapkan SDM di sekolah dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan pendidikan yang lebih baik dan inovatif.

SIMPULAN

Pentingnya strategi pengembangan SDM di sekolah sebagai bagian dari persiapan menghadapi era globalisasi dan revolusi industri 4.0. strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas SDM, seperti melalui pengembangan inovasi, pelatihan SDM, dan penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Pengembangan SDM di sekolah menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas. Sekolah dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berbagai strategi pengembangan SDM dapat dilakukan, seperti pelatihan dan pengembangan, program magang, beasiswa dan penghargaan, program mentorship, peningkatan kesejahteraan SDM, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja SDM, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, dan pengembangan inovasi. Dengan adanya strategi pengembangan SDM yang tepat, sekolah dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan Sekolah. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk melihat efektivitas dari strategistrategi pengembangan SDM yang telah dijelaskan dalam artikel ini, serta untuk menemukan strategi lain yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM di sekolah. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan untuk melihat dampak dari pengembangan SDM terhadap peningkatan kualitas Sekolah secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadi, A. M., & Aulia, D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta di Kota Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(4), 542-548.
- Abdullah, F. (2019). Strategi pengembangan sumber daya manusia sekolah di era digital. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling, Pendidikan dan Psikologi*, 3(2), 169-179.
- Al Basyir, F. (2021). The importance of collaboration in developing Islamic education: A case study of the Islamic College of Indonesia. *Journal of Islamic Studies and Arabic Language Education*, 3(1), 12-21.
- Al-Hassan, R. (2018). The potential of collaboration between Islamic higher education institutions and non-governmental organizations (NGOs) in Malaysia. *Journal of Islamic Education Research*, 2(1), 13-28.
- Aziz, M. A. (2020). The implementation of Islamic leadership values in building quality human resources at Islamic boarding schools in East Java, Indonesia. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(4), 1032-1040.
- Azizah, A. (2021). Implementasi kurikulum 2013 pada mata pelajaran pendidikan Agama Islam dalam perspektif pendidikan karakter. *Jurnal Tarbiyah*, 28(2), 174-183.
- Bana, A. M. S. (2019). Implementasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 7(2), 297-312.
- Beile, P. B., & D. N. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational researcher*, 34(6), 3-15.
- Cahyono, E. P. (2018). Penilaian kinerja sumber daya manusia dengan metode 360-degree feedback. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 7(2), 11-20.
- Darmawan, D. F., & I. (2021). Kerja sama pendidikan vokasi antara lembaga pendidikan dan perusahaan dalam menyelenggarakan program magang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(1), 1-10.
- Fadlilah, M. J., & Miftachul, M. (2020). Program mentoring sebagai upaya pengembangan kompetensi pedagogik guru PAI di SMP IT Al-Ishlahiyah Malang. *Jurnal Tarbawi: Media Kajian Islam Dan Keguruan*, 10(1), 1-14.
- Fatah, A. Z., & A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 3(2), 91-104.

- Fauzi, A. H., & U. (2019). Peningkatan kualitas SDM di Sekolah Islam Terpadu Hidayatullah melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Penjaminan Mutu: Jurnal Ilmiah Bidang Penjaminan Mutu Pendidikan*, 5(2), 162-174.
- Fauziah, I. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sekolah di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Pesantren*, 7(2), 141-153.
- Habibi, A. (2021). Kolaborasi sekolah dengan lembaga pendidikan internasional dalam mengembangkan jaringan profesional. *Jurnal Al-Mu'allim*, 4(2), 132-142.
- Hakim, A. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia sekolah di era digital. *Jurnal Ilmiah Sekolah*, 5(2), 103-118.
- Hamzah, A. A., & M. F. (2021). Hubungan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di sekolah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 54-60.
- Hamzah, M. S., & A. (2020). Implementasi teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi sekolah. *Jurnal Sekolah*, 5(2), 293-306.
- Haryadi, A. F., & A. R. (2021). Efektivitas program magang dalam meningkatkan kompetensi SDM pendidikan agama Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 9(1), 55-69.
- Haryanti, D. P., & E. (2021). Pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di sekolah. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 60-67.
- Hasanah, R. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia sekolah melalui pelatihan internal. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 4(1), 50-62.
- Iskandar, Z. (2018). Evaluasi program pendidikan: Teori dan praktik. Kencana.
- Jayaraman, N. R. S., & T. (2016). Spiritual intelligence and professional growth. *International Journal of Management and Humanities*, 2(3), 11-17.
- Kurniawan, A. (2020). Pengembangan kepemimpinan dan manajemen sekolah di era digital. *Al-Ta'dib: Jurnal Sekolah*, 13(2), 163-178.
- Kurniawan, R. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Area Jateng & DIY. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 54-65.
- Mahmoodi, M. A. M. (2019). Collaborative learning: A strategy for developing human resources in Islamic education. *Journal of Islamic Education and Research*, 4(2), 45-54.
- Mardiana, D. (2019). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 1-10.
- Maulina, S. S., & D. (2020). Implementasi program magang di sekolah: Tinjauan aspek bimbingan dan dukungan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 6(1), 18-24.
- Musthofa, B. (2021). Pelatihan pengelolaan kelas bagi guru pendidikan agama Islam. *Al-Irsyad: Journal of Islamic and Contemporary Issues*, 6(2), 147-160.
- Mustofa, M. (2017). Implementasi teknologi informasi pada sekolah Islam. *Jurnal Penelitian Sekolah*, 5(2), 143-158.
- Mustofa, S. (n.d.). Education for sustainable development in Islamic boarding schools: The role of Islamic values and local wisdom. *International Journal of Progressive Education*, 17(2), 91-104.
- Nurgiyantoro, B. (2018). Manajemen sekolah yang efektif. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(1), 59-70.
- Nurlaela, N. S., & S. R. (2019). Pengaruh beasiswa terhadap motivasi belajar santriwati Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Sekolah*, 3(1), 37-48.
- Nursyahidah, N. S., & S. (2021). Strategi mentoring dalam pengembangan karir guru di Sekolah Islam Terpadu. *Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, 13(2), 165-178.
- Rachman, M. A., I., & M. (2020). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekolah. *Jurnal Sekolah*, 9(1), 1-17.
- Rahman, A. (2018). Implementasi teknologi pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. *Jurnal Sekolah*, 2(2), 161-175.
- Rahman, F. (2019). Implementasi learning management system (LMS) dalam pembelajaran pada sekolah Islam. *Jurnal Sekolah*, 3(2), 175-186.
- Rambe, A. H. H., & S. (2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia sekolah melalui program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Ilmiah Sekolah*, 3(2), 95-107.
- Riyanti, I. (2020). Pengembangan kreativitas guru dalam pembelajaran inovatif di sekolah Islam. *Jurnal Edukasi*, 3(1), 50-61.

- Rochman, C. A. N., & Nurjanah, N. (2019). Efektivitas program magang terhadap pengetahuan dan keterampilan siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 27(3), 268-276.
- Rohaeti, E. E. A., & M. A. (2020). The effect of spiritual intelligence on teacher's job satisfaction in Islamic schools. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 3124-3134.
- Rokhman, F. W., & A. (2019). Effect of employee benefits and compensation on employee performance: Evidence from small and medium enterprises in Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(3), 124-131.
- Sari, D. P. (2020). Kolaborasi sekolah dengan industri dalam meningkatkan reputasi. *Jurnal Al-Ta'lim*, 27(2), 77-88.
- Sari, D. W., & A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia berbasis karakter di perguruan tinggi Islam. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 3(2), 179-196.
- Shih, R. C. (2013). The effects of multimedia instruction on learning outcomes and student perceptions of the instructional role of the instructor. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 22(3), 249-266.
- Sholeh, Muh. I., & Sulistyorini. (2022). Manajemen stres di sekolah: Studi mahasiswa dalam menghadapi tugas akhir submit jurnal. *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 5(2), 231-246. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v5i2.7894>
- Srivastava, S. T., & S. (2016). A study on employee welfare measures with reference to selected chemical industries in Raigad District. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 5(12), 20591-20600.
- Sudjimat, D. A., P., & R. (2020). Pengembangan SDM guru dalam penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 1-9.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga.
- Supriyanto, A. (2019). Strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(2), 198-208.
- Syamsuddin, M. S., & M. N. (2019). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan di lembaga pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 17(2), 115-125.
- Syarifuddin, F. S. (2018). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam menciptakan manajer yang kompeten. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 58-68.
- Syahrial, R. (2021). Peningkatan keterampilan mengajar bagi guru di sekolah melalui pelatihan berbasis IT. *Jurnal Pendidikan Teknologi*, 12(1), 45-56.
- Triyanto, H. (2020). Perencanaan strategis untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19(4), 129-137.
- Tunjung, D. (2021). Optimalisasi pengembangan potensi guru melalui mentoring. *Jurnal Pembangunan Pendidikan*, 2(2), 180-191.