

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM INDONESIA

DEVELOPMENT STRATEGY OF HUMAN RESOURCES FOR ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTION

Muh. Ibnu Sholeh

¹STAI Kh Muhammad Ali Sodiq

Jl. Raya Ngunut Tulungagung, Indonesia

email.: muhibnusholehmpi@stai-mas.ac.id, indocellular@gmail.com

telp. 082144444454

Abstrak:

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting. Lembaga pendidikan Islam perlu mempersiapkan para peserta didik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan dan kemampuan yang memadai. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam 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 lembaga pendidikan Islam. 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 lembaga pendidikan islam 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, lembaga pendidikan Islam dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan Islam

Kata kunci : Strategi pengembangan; Sumber Daya Manusia; Lembaga Pendidikan Islam.

Abstract:

In the era of globalization and the industrial revolution 4.0, the strategy for developing human resources in Islamic educational institutions is becoming increasingly important. Islamic educational institutions need to prepare students and educational staff to face future challenges with adequate skills and abilities. Therefore, Islamic educational institutions need to develop an effective and

sustainable human resource development strategy, by involving all relevant parties and with the support of adequate resources. This study used the library research method by conducting an analysis of literature studies related to human resource development strategies in Islamic educational institutions. 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 study indicate that various human resource development strategies that can be carried out by Islamic educational institutions include training and development, apprenticeship programs, scholarships and awards, mentorship programs, increasing human resource welfare, collaboration with other institutions, evaluating human resource performance, spiritual coaching, technology implementation, and innovation development. With the right human resource development strategy, Islamic education institutions can have quality human resources and be able to meet the needs of Islamic education

Keywords : Development Strategy; Human Resources; Islamic Educational Institution.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memainkan peran penting dalam mencetak generasi penerus yang berkualitas dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memberikan pendidikan Islam perlu memiliki SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam seringkali diabaikan atau kurang mendapatkan perhatian yang serius.

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting (Sari, D, 2019). Lembaga pendidikan Islam 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, lembaga pendidikan Islam 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 lembaga pendidikan Islam antara lain keterbatasan dana, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam pengembangan SDM, dan kurangnya perhatian dari pihak pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas SDM (Takwin, B., 2021). Oleh karena itu, penelitian tentang strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam, sehingga dapat membantu pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam 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 lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan.

Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak seperti pimpinan lembaga pendidikan Islam, tenaga pendidik dan kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat luas. Pimpinan lembaga pendidikan Islam 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 lembaga pendidikan Islam 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 lembaga pendidikan Islam, 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 lembaga pendidikan Islam.

Dengan melakukan penelitian tentang strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam, diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam dan dapat menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan Islam dan dapat membantu mencetak generasi penerus yang berkualitas dan berakhlak mulia, sesuai dengan misi pendidikan Islam yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang berakhlakul karimah dan bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research)(Beile, P, 2005) dengan melakukan analisis terhadap studi literatur terkait strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. 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", "pendidikan Islam", "manajemen SDM", dan "lembaga pendidikan". Kemudian, peneliti melakukan pencarian sumber-sumber literatur terkait menggunakan database online seperti Google Scholar, ResearchGate, 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 lembaga pendidikan Islam. Hasil analisis kemudian dibahas dan disimpulkan oleh peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. 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 lembaga pendidikan Islam adalah suatu rencana atau langkah-langkah yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang bekerja di lembaga pendidikan Islam. Tujuan dari strategi ini adalah untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, profesional, dan mampu menghasilkan pendidikan yang berkualitas pula. Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam meliputi beberapa aspek, antara lain pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau nilai-nilai(Yildirim, K, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengembangan SDM tidak hanya mengacu pada pengembangan kompetensi akademik, tetapi juga mengacu pada pengembangan nilai-nilai dan akhlakul karimah(Mustofa, S, n.d.).

Strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan, seperti pelatihan keahlian teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan pengembangan soft skills, dan lain sebagainya(Rambe, A. H, 2019).

Selain itu, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam juga dapat dilakukan melalui implementasi teknologi, seperti penggunaan media pembelajaran digital atau pengembangan sistem informasi manajemen pendidikan. Strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional (Hakim, A, 2021). Dengan adanya strategi ini, diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di pasar kerja dan menjadi panutan dalam kehidupan beragama dan bernegara.

Lebih lanjut, strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam juga mencakup pengembangan kepemimpinan dan manajemen (Kurniawan, A., 2020). Kepemimpinan dan manajemen yang baik sangat penting dalam memimpin lembaga pendidikan Islam yang sukses dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan negara (Nurgiyantoro, B, 2018). Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM juga harus mencakup pelatihan dan pengembangan untuk pengelola lembaga pendidikan, seperti pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan pengembangan strategi. Selain itu, strategi pengembangan SDM juga harus mencakup pengembangan kurikulum yang relevan dan sesuai dengan tuntutan pasar kerja (Azizah, A, 2021). Lembaga pendidikan Islam harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan ini.

Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam juga harus mencakup evaluasi program pengembangan SDM yang telah dilakukan (Iskandar, Z, 2018). Evaluasi ini harus dilakukan secara teratur untuk mengetahui efektivitas program pengembangan SDM dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Dalam melakukan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam, ada beberapa tantangan yang perlu dihadapi. Tantangan ini antara lain keterbatasan dana, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga pengajar yang berkualitas, dan lain

sebagainya (Syarifuddin, A, 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus dapat merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan efisien untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Lembaga pendidikan Islam juga perlu memperhatikan kebutuhan dan potensi individu yang berbeda-beda dalam pengembangan SDM. Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan berbagai jenis program pengembangan SDM yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan potensi individu, sehingga setiap individu dapat mengembangkan dirinya secara optimal. Pengembangan SDM juga dapat diwujudkan melalui pengembangan kurikulum yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan masa depan. Kurikulum yang inovatif dan relevan dapat membantu para peserta didik untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan nyata, sehingga dapat membantu mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan (Sholeh & Sulistyorini, 2022). Selain itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menjalin kemitraan dan kerja sama dengan lembaga pendidikan lain, baik di dalam maupun di luar negeri. Kerja sama dengan lembaga pendidikan lain dapat memberikan akses ke sumber daya dan pengalaman yang lebih luas dalam pengembangan SDM. Selain itu, kerja sama juga dapat membuka peluang bagi para peserta didik dan tenaga kependidikan untuk belajar dan berinteraksi dengan orang-orang dari budaya dan latar belakang yang berbeda.

Lembaga pendidikan Islam perlu memperkuat budaya pembelajaran sepanjang hayat bagi para pendidik dan tenaga kependidikan. Pembelajaran sepanjang hayat dapat membantu mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan di masa depan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam dapat menyediakan program pengembangan SDM yang terus-menerus dan berkelanjutan, serta mengembangkan budaya belajar yang positif dan proaktif di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan.

Strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan profesional (Fauziah, I., 2019). Strategi ini mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai, pengembangan kepemimpinan dan manajemen, pengembangan kurikulum, dan evaluasi program pengembangan SDM (Supriyanto, A., 2019). Dalam menghadapi tantangan, lembaga pendidikan Islam harus dapat merancang strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pengembangan SDM.

Pengembangan SDM atau Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang diinginkan. Pengembangan SDM dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan Islam, mengembangkan potensi SDM, dan membentuk karakter yang berakhlak mulia (Fatah, A., 2018). Berikut adalah beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan di lembaga pendidikan Islam:

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM yang efektif (Sutrisno, E., 2020). Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bidang pendidikan Islam. Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan secara internal atau eksternal dengan mengundang para ahli dan praktisi di bidang pendidikan Islam (Sunyoto, D., 2019).

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai di berbagai sektor, termasuk dalam bidang pendidikan Islam. Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bidang pendidikan Islam (Abdullah, F., 2019). Sebagai contoh, pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar, mengelola kelas, dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan secara internal atau eksternal. Pelatihan dan pengembangan internal dilakukan oleh pihak lembaga pendidikan Islam sendiri, melalui pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh para ahli atau staf pendidikan di dalam lembaga tersebut (Hasanah, R., 2020). Pelatihan dan pengembangan eksternal dilakukan dengan mengundang para ahli dan praktisi di bidang pendidikan Islam dari luar lembaga untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM lembaga pendidikan Islam tersebut (Rachman, M. A., 2020).

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, B., 2021). Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga dapat difokuskan pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, seperti komunikasi yang efektif, pengembangan tim, dan manajemen konflik.

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. Selain itu, SDM yang terus berkembang dan mampu menghadapi perubahan lingkungan

pendidikan yang semakin kompleks juga dapat memperkuat posisi lembaga pendidikan Islam dalam persaingan dengan lembaga pendidikan lainnya.

2. Program Magang

Program magang merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat memberikan pengalaman kerja kepada SDM di lembaga pendidikan Islam (Haryadi, A, 2021). SDM dapat memperoleh pengalaman dalam bidang yang ingin mereka tekuni dan memperoleh keterampilan baru melalui program magang ini. Lembaga pendidikan Islam dapat bekerja sama dengan perusahaan atau lembaga pendidikan lain untuk menyelenggarakan program magang bagi SDM.

Program magang memungkinkan SDM untuk memperoleh pengalaman kerja dan memperoleh keterampilan baru dalam bidang yang ingin mereka tekuni (Rochman, C, 2019). Melalui program magang, SDM dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari di kelas ke dalam praktik yang sebenarnya. SDM dapat memperoleh wawasan baru tentang bagaimana lembaga pendidikan Islam dan perusahaan atau lembaga pendidikan lain bekerja, serta mendapatkan pandangan yang lebih luas tentang bagaimana industri atau lembaga pendidikan lain beroperasi. Selain itu, program magang dapat membantu SDM untuk membangun jaringan kontak dan relasi bisnis yang bermanfaat untuk masa depan.

Lembaga pendidikan Islam dapat bekerja sama dengan perusahaan atau lembaga pendidikan lain untuk menyelenggarakan program magang bagi SDM (Darmawan, D, 2021). Program magang dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM, seperti memilih jenis pekerjaan yang ingin dipelajari dan durasi magang yang diinginkan. Lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan dukungan dan bimbingan selama program magang berlangsung untuk memastikan SDM mendapatkan pengalaman dan pelatihan yang optimal (Maulina, S, 2020).

Dalam program magang, SDM dapat memperoleh pengalaman kerja di berbagai bidang, seperti manajemen, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, atau pendidikan. Selain itu, program magang juga dapat memberikan kesempatan bagi SDM untuk memperoleh pengalaman dalam pengelolaan kelas, desain kurikulum, dan pengembangan materi ajar yang inovatif.

Dengan mengikuti program magang, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam bidang yang ingin mereka tekuni. SDM yang telah mengikuti program magang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi lembaga pendidikan Islam, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kompetensi SDM dalam menghadapi tantangan dan persaingan di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

3. Beasiswa dan Penghargaan

Beasiswa dan penghargaan adalah strategi pengembangan SDM yang dapat memberikan motivasi bagi SDM di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas diri dan prestasi kerjanya (Nurlaela, N., 2019). Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan beasiswa atau penghargaan bagi SDM yang berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Beasiswa dan penghargaan dapat menjadi pendorong bagi SDM untuk terus belajar dan mengembangkan diri agar dapat mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan beasiswa bagi SDM yang ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, seperti magister atau doktor. Beasiswa ini dapat memberikan kesempatan bagi SDM untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang ingin mereka tekuni, serta memperoleh pengalaman belajar di luar negeri. Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan beasiswa bagi SDM yang ingin mengikuti pelatihan atau sertifikasi dalam bidang tertentu.

Penghargaan juga dapat menjadi motivasi bagi SDM di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Hamzah, A., 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, D, 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.

Dengan memberikan beasiswa dan penghargaan, lembaga pendidikan Islam dapat memotivasi SDM untuk meningkatkan kualitas diri dan prestasi kerjanya. Beasiswa dan penghargaan dapat memberikan keuntungan tidak hanya bagi SDM, tetapi juga bagi lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan. SDM yang memperoleh beasiswa dan penghargaan dapat menjadi panutan bagi siswa dan rekan kerjanya, serta memperkuat citra positif lembaga pendidikan Islam di masyarakat.

4. Program Mentorship

Program mentorship merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada SDM di lembaga pendidikan Islam (Nursyahidah, N., 2021). Mentorship dapat dilakukan oleh para ahli atau senior yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang pendidikan Islam. Dengan adanya program mentorship, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan Islam (Fadlilah, M, 2020). Dalam program mentorship, para ahli atau senior yang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang pendidikan Islam akan memberikan dukungan dan bimbingan kepada SDM yang ingin mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Mentorship dapat dilakukan secara formal atau informal, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan SDM. Mentorship formal biasanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dengan target dan sasaran yang telah

ditentukan sebelumnya. Sedangkan mentorship informal dapat dilakukan secara fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan dan jadwal SDM. Dalam program mentorship, mentor dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada SDM dalam berbagai hal, seperti:

- a. Memperdalam pengetahuan dan keterampilan di bidang pendidikan Islam
- b. Menyediakan umpan balik dan saran untuk meningkatkan kualitas kerja SDM
- c. Membantu SDM dalam menyelesaikan masalah atau tantangan di lingkungan kerja
- d. Menjadi role model dan memberikan inspirasi bagi SDM dalam mengembangkan karir mereka di bidang pendidikan Islam.

Dengan adanya program mentorship, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas diri mereka, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan Islam, dan memperoleh pengalaman serta wawasan baru. Program mentorship juga dapat membantu SDM untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dan kesempatan di masa depan, serta memperkuat jaringan dan hubungan kerja di dalam dan luar lembaga pendidikan Islam.

5. Peningkatan Kesejahteraan SDM

Peningkatan kesejahteraan SDM merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat memotivasi SDM di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Syahputra, M., 2020). Kesejahteraan SDM dapat ditingkatkan melalui kenaikan gaji, pemberian tunjangan, atau fasilitas kesehatan dan pendidikan (Abadi, A., 2020). Dengan adanya peningkatan kesejahteraan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Kesejahteraan SDM dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti:

- a. Kenaikan Gaji

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan SDM adalah dengan memberikan kenaikan gaji (Wibowo, A, 2020). Kenaikan gaji dapat memberikan motivasi bagi SDM untuk meningkatkan kinerjanya dan tetap berada di lembaga pendidikan Islam.

b. Pemberian Tunjangan

Selain kenaikan gaji, lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan tunjangan bagi SDM sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan lainnya yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan SDM (Rokhman, F., 2019).

c. Fasilitas Kesehatan dan Pendidikan

Lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan fasilitas kesehatan dan pendidikan bagi SDM. Fasilitas kesehatan seperti asuransi kesehatan atau program kesehatan dapat membantu SDM dalam menjaga kesehatannya (Srivastava, S, 2016). Sementara fasilitas pendidikan seperti program pelatihan atau beasiswa dapat membantu SDM dalam meningkatkan kualitas diri dan karir mereka di bidang pendidikan Islam.

Dengan adanya peningkatan kesejahteraan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Peningkatan kesejahteraan SDM juga dapat memberikan motivasi dan kepuasan bagi SDM untuk tetap bekerja di lembaga pendidikan Islam, serta membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

6. Kolaborasi dengan Lembaga Lain

Kolaborasi dengan lembaga lain merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat memberikan banyak manfaat bagi lembaga pendidikan Islam (Mahmoodi, M, 2019). Kolaborasi dapat dilakukan dengan lembaga pendidikan lain, perusahaan, atau organisasi masyarakat. Dengan adanya kolaborasi, lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh dukungan dalam

berbagai aspek seperti sumber daya, pengembangan program, dan akses ke jaringan profesional yang lebih luas (Al Basyir, F, 2021). Beberapa manfaat dari kolaborasi antara lembaga pendidikan Islam dengan lembaga lain adalah sebagai berikut:

a. Sumber Daya

Kolaborasi dengan lembaga lain dapat memberikan akses kepada lembaga pendidikan Islam terhadap sumber daya yang lebih banyak dan beragam, seperti sumber daya manusia, dana, dan teknologi (Al-Hassan, R, 2018). Sumber daya yang lebih banyak dan beragam ini dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas SDM dan program pendidikan Islam yang mereka miliki.

b. Pengembangan Program

Dalam kolaborasi dengan lembaga lain, lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh ide dan dukungan untuk pengembangan program pendidikan Islam yang lebih efektif dan inovatif (Syukur, A., 2021). Kolaborasi ini dapat membantu lembaga pendidikan Islam untuk memperluas jangkauan program dan meningkatkan kualitas program yang mereka miliki.

c. Akses ke Jaringan Profesional yang Lebih Luas

Dengan melakukan kolaborasi, lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh akses ke jaringan profesional yang lebih luas (Habibi, A., 2021). Akses ini dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam memperluas koneksi dan jaringan mereka di industri pendidikan Islam dan membantu mereka memperoleh informasi terbaru dalam bidang pendidikan Islam.

d. Peningkatan Reputasi

Kolaborasi dengan lembaga lain dapat membantu meningkatkan reputasi lembaga pendidikan Islam di mata masyarakat (Sari, D. P., 2020). Hal ini karena kolaborasi dengan lembaga lain dapat memperlihatkan

bahwa lembaga pendidikan Islam serius dalam mengembangkan diri dan memperluas jangkauan kerja mereka, serta dapat menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat bekerja sama dengan berbagai lembaga dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam melakukan kolaborasi, lembaga pendidikan Islam perlu memperhatikan kriteria dan tujuan dari lembaga yang ingin mereka ajak bekerja sama. Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga perlu memperhatikan komitmen, kerjasama, dan integritas dalam menjalankan kolaborasi tersebut. Dengan melakukan kolaborasi yang efektif dan berkesinambungan, lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh manfaat yang lebih banyak dan membantu mereka dalam meningkatkan kualitas SDM dan program pendidikan Islam yang mereka miliki.

7. 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 (Kurniawan, R., 2019). Dengan adanya evaluasi kinerja, lembaga pendidikan Islam dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan SDM dan memberikan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM.

Evaluasi kinerja SDM dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti penilaian kinerja oleh atasan langsung, penilaian kinerja oleh rekan kerja, atau penilaian diri oleh SDM itu sendiri (Cahyono, E. P., 2018). Setelah dilakukan evaluasi, lembaga pendidikan Islam dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada SDM dan memberikan tindakan perbaikan atau pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas kinerja SDM.

Selain itu, evaluasi kinerja SDM juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan karir SDM di lembaga pendidikan Islam. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat

memberikan program pengembangan karir yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi SDM. Hal ini dapat memotivasi SDM untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi lembaga pendidikan Islam.

8. Pembinaan Spiritual

Pembinaan spiritual merupakan strategi pengembangan SDM yang penting untuk meningkatkan karakter dan keberagamaan SDM di lembaga pendidikan Islam (Rohaeti, E. E, 2020). Pembinaan spiritual dapat dilakukan melalui program bimbingan rohani, seminar keagamaan, atau kegiatan sosial keagamaan lainnya. Dengan adanya pembinaan spiritual, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat memiliki keimanan dan ketaqwaan yang lebih kuat serta mampu mengembangkan karakter yang baik (Aziz, M. A., 2020). Dalam konteks pendidikan Islam, pembinaan spiritual dapat membantu SDM untuk memahami nilai-nilai Islam dan mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan begitu, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa dan masyarakat sekitar.

Pembinaan spiritual juga dapat membantu SDM dalam mengatasi berbagai masalah pribadi dan profesional yang mereka hadapi (Jayaraman, N. R, 2016). Dengan memiliki keimanan dan ketaqwaan yang kuat, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Untuk melaksanakan strategi pembinaan spiritual, lembaga pendidikan Islam dapat mengundang ustadz atau ahli agama untuk memberikan pembinaan rohani, mengadakan seminar atau kajian keagamaan, dan memfasilitasi kegiatan sosial keagamaan seperti pengajian atau penggalangan dana untuk kegiatan amal. Dengan begitu, SDM di lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh manfaat spiritual dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan Islam yang mereka berikan.

9. Implementasi Teknologi

Implementasi teknologi merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan Islam (Rahman, A, 2018). SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dilatih dan dikembangkan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran dan administrasi. Dengan adanya implementasi teknologi, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempermudah proses administrasi (Mustofa, M, 2017). Selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas, penggunaan TIK juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik bagi peserta didik (Mardiana, D, 2019). Beberapa contoh implementasi teknologi yang dapat dilakukan antara lain:

a. Penggunaan platform pembelajaran online

Dengan menggunakan platform pembelajaran online seperti Learning Management System (LMS), lembaga pendidikan Islam dapat memberikan materi pembelajaran yang lebih terstruktur dan terukur, serta mempermudah pengajar dan peserta didik dalam mengakses materi pembelajaran (Rahman, F., 2019). Selain itu, penggunaan platform ini juga dapat meningkatkan interaksi antara pengajar dan peserta didik melalui fitur-fitur seperti forum diskusi, pengumpulan tugas online, dan kuis.

b. Penggunaan perangkat lunak administrasi

Implementasi teknologi juga dapat dilakukan pada proses administrasi lembaga pendidikan Islam seperti pengelolaan keuangan, penggajian, dan manajemen data peserta didik (Hamzah, M., 2020). Penggunaan perangkat lunak administrasi dapat mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan manusia, dan mempermudah pengelolaan data.

c. Penggunaan teknologi multimedia

Dalam proses pembelajaran, penggunaan teknologi multimedia seperti video, audio, dan gambar dapat membantu pengajar dalam

menjelaskan materi secara lebih visual dan menarik. Selain itu, teknologi multimedia juga dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran (Shih, R. C, 2013).

d. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam penggunaan TIK

Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi membutuhkan SDM yang terlatih dalam penggunaan TIK (Sudjimat, D. A., 2020). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM dalam penggunaan TIK agar mereka dapat mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi.

10. Pengembangan Inovasi

Pengembangan inovasi merupakan strategi pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan inovasi SDM di lembaga pendidikan Islam (Zulfa, M., 2019). Lembaga pendidikan Islam dapat memberikan kesempatan dan dukungan kepada SDM untuk mengembangkan ide-ide baru dan menciptakan solusi inovatif dalam bidang pendidikan Islam. Dengan adanya pengembangan inovasi, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan potensi SDM yang lebih baik.

Lembaga pendidikan Islam dapat memfasilitasi program pelatihan atau workshop untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan inovasi SDM, serta memberikan penghargaan bagi ide-ide inovatif yang berhasil diimplementasikan (Riyanti, I, 2020). Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dapat membangun kemitraan dengan lembaga atau perusahaan lain untuk mengembangkan ide-ide inovatif bersama-sama. Kegiatan pengembangan inovasi di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya:

a. Program pelatihan inovasi dan kreativitas

lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan inovasi dan kreativitas SDM. Pelatihan ini dapat mencakup teknik berpikir kreatif, pengembangan ide, pengembangan produk, dan teknik presentasi.

b. Pelaksanaan program R&D

lembaga pendidikan Islam dapat menyediakan dana untuk pelaksanaan riset dan pengembangan (R&D) sebagai upaya menghasilkan produk, layanan, atau metode pendidikan yang inovatif.

c. Pengembangan program pembelajaran

lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan program pembelajaran yang inovatif dengan menggabungkan teknologi, metode pengajaran yang berbeda, dan materi pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

d. Pelaksanaan kegiatan inovasi

lembaga pendidikan Islam dapat mendorong SDM untuk melaksanakan kegiatan inovasi seperti pengembangan aplikasi pendidikan, pengembangan buku elektronik, dan sebagainya.

Dengan adanya kegiatan pengembangan inovasi, diharapkan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kemampuan inovasi dan kreativitas mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada pengembangan pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Pentingnya strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam sebagai bagian dari persiapan menghadapi era globalisasi dan revolusi industri 4.0. strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas SDM, seperti melalui pengembangan inovasi, pelatihan SDM, dan penerapan teknologi dalam proses pembelajaran. Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas

pendidikan Islam 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, lembaga pendidikan Islam dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan Islam

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk melihat efektivitas dari strategi-strategi pengembangan SDM yang telah dijelaskan dalam artikel ini, serta untuk menemukan strategi lain yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan untuk melihat dampak dari pengembangan SDM terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A., M., 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 Pendidikan Islam 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., 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) (pp. 3–15). Age Publishing.
- 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., A. ., 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 Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 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 Pendidikan Islam di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Pesantren*, 7(2), 141-153.
- Habibi, A. (2021). Kolaborasi Lembaga Pendidikan Islam dengan Lembaga Pendidikan Internasional dalam Mengembangkan Jaringan Profesional. *Jurnal Al-Mu'allim*, 4(2), 132-142.
- Hakim, A. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia pendidikan Islam di era digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 5(2), 103–118.

- Hamzah, A., A., M. F. (2021). Hubungan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 54-60.
- Hamzah, M., S., A. (2020). Implementasi Teknologi Informasi dalam Pengelolaan Administrasi Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 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 lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 60-67.
- Hasanah, R. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam 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 pendidikan Islam di era digital. *Al-Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 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 Lembaga Pendidikan Islam: 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 Pendidikan Islam*, 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 pendidikan Islam 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 Pendidikan Islam*, 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 Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 1-17.
- Rahman, A. (2018). Implementasi teknologi pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 161-175.
- Rahman, F. (2019). Implementasi Learning Management System (LMS) dalam Pembelajaran pada Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 175-186.
- Rambe, A. H, H., S. (2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan Islam melalui program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 3(2, 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. ., Fithriyah, U. (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 Lembaga Pendidikan Islam 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 Pendidikan Islam*, 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 LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: 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*, 4(2), 146–157.
- Sutrisno, E. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Syahputra, M., R., M. (2020). Pengaruh Peningkatan Kesejahteraan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 158-168.

- Syarifuddin, A. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan abad ke-21 di perguruan tinggi. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 260-270.
- Syukur, A. (2021). Kolaborasi Pendidikan Islam Dalam Memperkuat Jaringan Kerja di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 4(2), 94-104.
- Takwin, B. (2021). The Importance of Human Resource Development (HRD) in Islamic Education Institutions. *IJIS Edu: Indonesian Journal of Islamic Education*, 3(2), 147-157.
- Wibowo, A. (2020). Analisis Pengaruh Kebijakan Kenaikan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 16-30.
- Yildirim, K, A., A. (2019). Relationship between spiritual leadership and organizational learning in Islamic schools. *Journal of Education and Training Studies*, 7(8), 36-44.
- Zulfa, M., S., A. M. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Pembelajaran di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 2(2), 76-89.