



MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Desi Sandra Putri¹, Jamilus²

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar

Jl. Jenderal Sudirman No.137, Limo Kaum, Lima Kaum, Kab. Tanah Datar, Sumatera Barat

E-mail: desitwin1980@gmail.com¹, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id²

Abstrak

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkarakter Islami. Kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas gurunya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi hal yang sangat penting. Kajian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep manajemen pengembangan SDM guru, peran dan tanggung jawab stakeholders dalam pengembangan SDM guru, serta strategi dan program pengembangan SDM guru yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Peran dan tanggung jawab stakeholders dalam pengembangan SDM guru harus jelas dan terdefinisi dengan baik. Strategi dan program pengembangan SDM guru harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen SDM Guru, Pengembangan Guru, Lembaga Pendidikan Islam

Abstract

Islamic educational institutions have an important role in producing the next generation of the nation with Islamic character. The quality of education in Islamic educational institutions is highly dependent on the quality of its teachers. Therefore, the development of teacher human resources (HR) is very important. This study aims to describe the concept of teacher HR development management, the roles and responsibilities of stakeholders in teacher HR development, and effective teacher HR development strategies and programs. The results of the study indicate that teacher HR development management in Islamic educational institutions must be carried out systematically, planned, and sustainably. The roles and responsibilities of stakeholders in teacher HR development must be clear and well-defined. Teacher HR development strategies and programs must be adjusted to the needs and conditions of Islamic educational institutions.

Keywords: *Teacher HR Management, Teacher Development, Islamic Educational Institutions*

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan Islam guru memegang peran sentral dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Guru tidak hanya bertindak sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan panutan bagi siswa. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) guru menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Mengingat pentingnya peran guru, lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki strategi manajemen pengembangan SDM guru yang efektif dan berkelanjutan. Manajemen pengembangan SDM guru merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kinerja guru secara sistematis dan terencana.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin meningkat. Siswa tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan

akademis, tetapi juga keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan literasi digital. Untuk menghadapi tantangan ini, guru harus senantiasa mengembangkan diri dan mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Manajemen pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa guru-guru memiliki kompetensi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Hal ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pelatihan, pengembangan profesional, mentoring, dan pembinaan bagi guru secara berkelanjutan.

Selain itu, manajemen pengembangan SDM guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk terus berkembang dan berinovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah, kolaborasi sesama guru, serta dukungan dari pihak manajemen lembaga pendidikan. Dengan menerapkan manajemen pengembangan SDM guru yang efektif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa guru-gurunya memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah melalui studi literatur atau studi pustaka. Metode ini melibatkan penggunaan sumber-sumber bacaan yang relevan dan terkait dengan topik yang diteliti, yang dapat membantu memperluas pemahaman tentang subjek tersebut. Buku-buku atau artikel jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas dipergunakan sebagai referensi untuk memahami dengan seksama berbagai hasil pemikiran tokoh atau berbagai tanggapan dan analisis penting terhadap hasil pemikiran tersebut. Tulisan ini dikembangkan dari beragam sumber bacaan yang tersedia, termasuk mengintegrasikan argumen atau komentar kritis dari para peneliti terkait.

Studi literatur, atau sering juga disebut tinjauan pustaka (*literature review*), adalah suatu metode penelitian yang melibatkan pencarian, evaluasi, dan sintesis dari literatur yang relevan dengan topik atau pertanyaan penelitian tertentu. (Coughlan & Cronin, 2017) Studi literatur bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pengetahuan dan pemahaman terkini dalam suatu bidang studi, mengidentifikasi kesenjangan atau celah penelitian, serta menginformasikan arah penelitian lebih lanjut (Ridley, 2012)

Secara lebih spesifik, studi literatur melibatkan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, disertasi, dan sumber-sumber lain yang relevan (Baumeister & Leary, 1997) Studi literatur dapat mencakup berbagai jenis literatur, seperti literatur empiris (penelitian kuantitatif dan kualitatif), literatur teoretis, literatur naratif, atau kombinasi dari berbagai jenis literatur tersebut (Snyder, 2019).

III. PEMBAHASAN

1. Manajemen SDM Guru

Secara terminologi kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. (Aditama. Roni Angger, 2020) Dalam bahasa Inggris kata *management* berasal dari kata *to manage* artinya mengelola, membimbing dan mengawasi. Jika diambil dalam bahasa Italia, berasal dari kata *meneggaire* memiliki arti mengendalikan. Sementara itu, dalam bahasa Latin, manajemen berasal dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Dalam suatu organisasi, manager bertanggung jawab terhadap semua sumber daya manusia dengan organisasi dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Jadi secara

umum manajemen adalah mengurus, mengatur, membina, memimpin agar tujuan suatu usaha tercapai sesuai dengan yang dikehendaki. (Ruyatnasaih & Megawati, 2018).

Dalam sebuah lembaga pendidikan Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak sebuah lembaga. SDM atau lebih dikenal dengan Human Resources menjadi penting karena akan memberi dampak yang signifikan terhadap kemajuan lembaga. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan lembaga. Bahkan dapat menjadi penentu keberhasilan suatu lembaga pendidikan. (Rugaiyah et al., 2022) oleh karena sangat pentingnya peranan SDM dalam suatu Lembaga pendidikan maka perlu adanya pengembangan SDM guru dalam Lembaga pendidikan, agar tercapainya target dan tujuan sebuah Lembaga pendidikan yang sesuai dengan visi dan misinya.

Manajemen SDM guru adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Tujuan utama manajemen SDM guru adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing. Manajemen SDM guru merupakan komponen penting dalam mengelola dan mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Dengan manajemen SDM guru yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membangun kualitas guru yang unggul secara akademik, profesional, dan spiritual. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan. Dalam proses manajemen SDM guru di lembaga pendidikan meliputi beberapa hal berikut:

- **Perencanaan SDM guru:** Perencanaan SDM guru yang akan mengisi kantong-kantong dalam lembaga pendidikan sangat penting dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan guru, jenis kelamin, kualifikasi, dan jumlah guru yang dibutuhkan. Dengan adanya perencanaan SDM guru ini membantu sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan guru saat ini dan masa depan berdasarkan proyeksi jumlah siswa, kurikulum, dan program pendidikan. Hal ini memungkinkan lembaga untuk menyiapkan jumlah dan kualifikasi guru yang tepat.
- **Rekrutmen dan seleksi guru:** Setelah adanya perencanaan SDM guru dilakukanlah rekrutmen dan seleksi guru, tujuannya adalah untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan kompeten. lembaga dapat menyusun strategi perekrutan yang efektif untuk menarik calon guru yang berkualitas dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Lembaga pendidikan Islam kontemporer menerapkan proses seleksi yang ketat untuk memilih guru yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kriteria seleksi mencakup penguasaan materi, keterampilan mengajar, kepribadian, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Beberapa lembaga melibatkan tes tertulis, wawancara, micro teaching, dan penilaian psikologi.
- **Penempatan guru:** proses penempatan guru sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan sekolah. membantu mengalokasikan guru secara optimal sesuai dengan keahlian dan kualifikasi mereka, sehingga dapat memaksimalkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan pendidikan.
- **Pengembangan SDM guru:** Pengembangan SDM guru disini mencakup identifikasi kebutuhan pengembangan karir dan kompetensi guru. Dengan demikian, lembaga dapat menyusun program pelatihan, seminar, workshop, pendidikan lanjutan, dan pengembangan profesional yang sesuai untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Lembaga pendidikan Islam kontemporer menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala untuk guru. Program pelatihan mencakup pembaruan kurikulum, metode pengajaran inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penguatan nilai-nilai Islam. Selain itu beberapa lembaga mengadakan workshop, seminar, dan studi banding dengan lembaga pendidikan lain.

- **Penilaian kinerja guru:** Melakukan penilaian kinerja guru secara berkala untuk mengetahui perkembangannya dan untuk memberikan feedback. Evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, penilaian rekan sejawat, dan umpan balik siswa. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk pengembangan profesional, promosi, atau pemberian insentif.
- **Pemberian penghargaan dan remunerasi:** Memberikan penghargaan dan remunerasi yang layak kepada guru atas prestasinya. Lembaga pendidikan Islam kontemporer memberikan insentif finansial dan non-finansial untuk memotivasi guru. Insentif finansial seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus kinerja. Insentif non-finansial seperti penghargaan guru berprestasi, program beasiswa, dan fasilitas penunjang.
- **Pemberhentian guru:** Melakukan pemberhentian guru sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Manajemen Pengembangan SDM Guru

Manajemen pengembangan SDM guru merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kinerja guru secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pelatihan, pengembangan profesional, mentoring, dan pembinaan bagi guru. Manajemen pengembangan SDM guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri. Manajemen pengembangan SDM merujuk pada serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi (Noe et al., 2017).

Pengembangan sebagai salah satu dari tiga dorongan utama sumber daya manusia melibatkan mendorong karyawan dan menyediakan sarana bagi pertumbuhan mereka untuk mengatasi persyaratan dan tantangan pekerjaan baru dan / atau berbeda. Pengembangan karir adalah proses pembelajaran seumur hidup yang kompleks untuk menghasilkan dan mengumpulkan pengetahuan, keterampilan, seni, dan atribut yang relevan yang digunakan oleh para insinyur, manajer, dan profesional lainnya yang merupakan pemimpin masyarakat kita. Dalam lingkungan sosial dan organisasi yang bersangkutan, pengembangan karir tampaknya dipengaruhi terutama oleh asigments kerja (80 persen); pengawasan dan pembinaan (10 persen); perencanaan karir (3 persen); pendidikan (5 persen); dan kegiatan lainnya (2 persen). Pendidikan digunakan secara luas untuk mencakup kombinasi pelatihan di luar pekerjaan, indoktrinasi, instruksi dan belajar yang memfasilitasi produksi dan akumulasi pengetahuan, keterampilan, seni, dan atribut. (Noe et al., 2017). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam kontemporer, manajemen pengembangan SDM guru memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan beberapa alasan:

a) Tantangan Perkembangan Zaman

Lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat mengajarkan nilai-nilai Islam sekaligus pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan abad ke-21.

b) Kebutuhan Pengembangan Metode Pembelajaran

Untuk menciptakan proses belajar-mengajar yang efektif dan menarik bagi peserta didik, guru perlu mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan berbasis teknologi. Manajemen pengembangan SDM guru dapat memfasilitasi hal ini melalui pelatihan dan workshop terkait metode pembelajaran kontemporer.

c) Pemahaman Islam yang Moderat dan Inklusif

Dalam menghadapi tantangan radikalisme dan ekstremisme, lembaga pendidikan Islam perlu menanamkan pemahaman Islam yang moderat, inklusif, dan toleran kepada peserta didiknya. Guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyampaikan nilai-nilai Islam yang rahmatan lil'alamin.

Manajemen pengembangan SDM guru haruslah komprehensif dan berkelanjutan, serta harus melibatkan semua pihak terkait, yaitu:

- **Yayasan/pengurus lembaga pendidikan:** Yayasan/pengurus lembaga pendidikan harus memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan SDM guru.
- **Kepala sekolah:** Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas untuk pengembangan SDM guru.
- **Guru:** Guru harus memiliki kemauan untuk belajar dan berkembang.
- **Pemerintah:** Pemerintah harus memberikan dukungan program dan bantuan untuk pengembangan SDM guru.
- **Masyarakat:** Masyarakat harus memberikan dukungan dan penghargaan kepada guru.

Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007) dalam (Rugaiyah et al., 2022) terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu : pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama pengembangan secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh Lembaga untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilaksanakn oleh Lembaga tersebut maupun Lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhikebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empirical needs dan predictive needs bagi eksistensi dan keberlanjutan Lembaga. Kedua pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Dalam proses manajemen pengembangan SDM guru di Lembaga pendidikan perlu dilakukan beberapa tahapan:

a) Analisis Kebutuhan Pengembangan

Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru melalui penilaian kinerja, evaluasi diri, dan analisis kesenjangan kompetensi. Hal ini dilakukan untuk menentukan program pengembangan yang sesuai (Dessler, 2017)

b) Penyusunan Program Pengembangan

Merancang program pengembangan guru yang relevan, seperti pelatihan, workshop, seminar, pendidikan lanjut, atau kegiatan lainnya. Program ini harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan (Sudrajat, 2018)

c) Pelaksanaan Program Pengembangan

Menyelenggarakan program pengembangan secara efektif dengan melibatkan instruktur atau narasumber yang kompeten, menggunakan metode dan media pembelajaran yang tepat, serta memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai (Mulyasa, 2013)

d) Evaluasi Program Pengembangan

Menilai efektivitas program pengembangan melalui penilaian reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak terhadap kinerja guru. Evaluasi ini penting untuk perbaikan program di masa mendatang (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

e) Motivasi dan Dukungan

Memberikan motivasi dan dukungan kepada guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui sistem reward, promosi jabatan, atau peluang pengembangan karir yang menarik (Mulyasa, 2013)

f) Pemanfaatan Hasil Pengembangan

Mengimplementasikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru yang diperoleh guru dari program pengembangan dalam proses pembelajaran dan aktivitas pendidikan lainnya (Sudrajat, 2018)

Manajemen pengembangan SDM guru yang efektif akan memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pendidikan yang dinamis. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM guru di lembaga pendidikan Islam kontemporer:

- **Pengembangan kurikulum:** Kurikulum pengembangan SDM guru harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Hal ini sangat penting agar Lembaga pendidikan tidak ditinggalkan oleh konsumennya yaitu murid atau walimurid, sebagaimana sekarang fenomenanya sekolah negeri sudah kekurangan peserta didik, bahkan sampai membuat iklan PPDB seperti sekolah swasta agar dapat peserta didik baru.
- **Pelatihan dan workshop:** Guru harus mengikuti pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan kompetensinya. Seperti memperbarui dan meningkatkan pengetahuan guru, baik dalam hal penguasaan materi pelajaran, metode pembelajaran, maupun pemahaman nilai-nilai Islam yang kontekstual. Selain itu Lembaga pendidikan bisa juga melakukan studi banding ke Lembaga pendidikan lainnya. Strategi yang dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan rutin tentang metode pengajaran modern, penggunaan teknologi dalam pendidikan, dan manajemen kelas.(Guskey, 2002).
- **Pembimbingan dan mentoring:** Guru harus mendapatkan bimbingan dan mentoring dari guru senior atau ahli. Menerapkan program mentoring oleh guru senior atau ahli untuk membimbing guru-guru baru dalam menghadapi tantangan di awal karir mereka. Selain itu, pembinaan secara rutin juga penting untuk memantau perkembangan kinerja guru. Strateginya adalah membangun program mentoring dan coaching yang terstruktur untuk membantu guru baru dan yang ingin meningkatkan kompetensinya.(Hobson & Malderez, 2013).
- **Evaluasi dan Penilaian kinerja:** Guru harus dinilai kinerjanya secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangannya dan untuk memberikan feedback. Strateginya adalah mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi dengan parameter yang jelas dan terukur.(Stronge, 2010).
- **Penghargaan dan remunerasi:** Guru harus diberikan penghargaan dan remunerasi yang layak atas prestasinya. Lembaga pendidikan Islam kontemporer memberikan insentif finansial dan non-finansial untuk memotivasi guru. Insentif finansial seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus kinerja. Insentif non-finansial seperti penghargaan guru berprestasi, program beasiswa, dan fasilitas penunjang.
- **Pengembangan Kompetensi Keislaman:** Pelatihan Keagamaan Intensif bertujuan untuk memperdalam pemahaman agama Islam dan pengajaran nilai-nilai Islam.Strateginya adalah mengadakan pelatihan intensif tentang tafsir, hadits, fiqh, dan akhlak. (Rahim, 2013).
- **Program Tahfiz dan Tafsir Al-Qur'an:** Tujuan program ini adalah mengembangkan kemampuan guru dalam menghafal dan memahami Al-Qur'an. Strateginya adalah menyediakan program khusus untuk tahfiz Al-Qur'an dan studi tafsir bagi guru.(Al-Attas, 1979).
- **Program Pengembangan Kepemimpinan:** Tujuan program ini adalah menciptakan pemimpin pendidikan yang mampu mengelola lembaga dengan efektif. Strateginya adalah menyediakan program pelatihan kepemimpinan yang mencakup manajemen pendidikan, pengambilan keputusan, dan pengembangan kebijakan.(Bush & Middlewood, 2005)
- **Penggunaan Teknologi Pendidikan:** Tujuan program ini adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Strateginya adalah melatih guru dalam penggunaan alat-alat teknologi pendidikan seperti Learning Management

System (LMS), aplikasi pembelajaran, dan media digital lainnya. (Koehler & Mishra, 2009)

Pengembangan SDM guru bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan guru secara berkelanjutan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan lembaga. Dengan menerapkan manajemen pengembangan SDM guru yang efektif, diharapkan lembaga pendidikan Islam kontemporer dapat menghasilkan guru yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

IV. KESIMPULAN

Manajemen pengembangan SDM guru di lembaga pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peran dan tanggung jawab stakeholders dalam pengembangan SDM guru harus jelas dan terdefinisi dengan baik. Strategi dan program pengembangan SDM guru harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN, Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Al-Attas, S. M. N. (1979). *Aims and Objectives of Islamic Education*.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology*, 1(3), 311-320
- Bush, T, & Middlewood, D. (2005). *Leading and Managing People in Education*.
- Coughlan, M., & Cronin, P. (2017). *Doing a literature review in nursing, health and social care* (2nd ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Guskey, T. R. (2002). *Professional Development and Teacher Change*.
- Hobson, A. J., & Malderez, A. (2013). "Judgementoring and other threats to realizing the potential of school-based mentoring in teacher education."
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). *What is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)?*
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Educat.
- Rahim, A. (2013). *Islamic Education: Teachers' perceptions and curriculum development*.
- Ridley, D. (2012). *The literature review: A step-by-step guide for students* (2nd ed.). Sage Publications.
- Rugaiyah, Kusnadi, O., Rahmah, N., & Anam, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*. (R. Madhakomala, Ed.). CV. Jejak.
- Ruyatnasaih, Y., & Megawati, L. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN, Teori, Fungsi dan Kasus* (2nd ed.). CV ABCOLUTE MEDIA.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Stronge, J. H. (2010). *Evaluating Teaching: A Guide to Current Thinking and Best Practice*.
- Sudrajat, A. (2018). *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 1–8.