

MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Istiqlal Widyatama Ihsan Fasta¹

email: istiqlalwidyatama@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Sulistiyorini²

email: sulistiyorini@uinsatu.ac.id

Universitas Islam Neheri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Chusnul Chotimah³

email: chusnul.chotimah@uinsatu.ac.id

Universitas Islam Neheri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Abstract

Islamic education plays a vital role in raising quality offspring with good morals; therefore, schools must be firmly committed to providing proper education and have qualified human resources capable of fulfilling their obligations. In the current era of globalization, improving the quality of human resources in schools is crucial. How is strategic management planning used in developing the quality of human resources in educational institutions? How is strategic management implemented in developing the quality of human resources in educational institutions? How is strategic management evaluation used in developing the quality of human resources in educational institutions? This research can also benefit principals, teachers, and other education personnel, as well as support further research on strategic management to improve the quality of human resources in Islamic educational institutions. This study uses a literature review to examine references on strategies to improve the quality of human resources in Islamic schools – training, internships, scholarships, and prizes; increasing human resource welfare; and collaborating with other parties. Performance evaluation assessments are carried out by superiors or foundation owners and the principal in private schools, while in public schools, it is the principal and the school committee.

Keywords: Strategic management, quality, human resources, Islamic educational institutions

Abstrak

Pendidikan islam sangat mempunyai tugas yang sangat sempurna dalam membentuk keturunan yang berkualitas dan memiliki moral yang baik, makannya sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk mempersembahkan pendidikan yang baik dan benar, akan tetapi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkelas serta sanggup melaksanakan kewajibannya. Pada era globalisasi sekarang ini, cara meningkatkan kualitas sumber daya

manusia pada sekolah sangat krusial. bagaimana perencanaan manajemen strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, bagaimana evaluasi manajemen strategi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat yang ditujukan kepada kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan sama penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam. Penelitian ini memakai cara penelitian studi kepustakaan yang mengkaji referensi yang berhubungan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam. pelatihan, kegiatan magang, beasiswa sama hadiah, penambahan kesejahteraan sumber daya manusia, bekerja sama dengan pihak lain. penilaian evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh atasan atau pemilik yayasan sama kepala sekolah apabila sekolah swasta sedangkan sekolah negeri adalah kepala sekolah dan komite sekolah.

Kata Kunci: Manajemen strategi, kualitas, sumber daya manusia, lembaga pendidikan Islam

Submitted: 25-12-2025 | Accepted: 10-02-2026 | Published: 28-02-2026

1. Pendahuluan

Pendidikan islam sangat mempunyai tugas yang sangat sempurna dalam membentuk keturunan yang berkualitas dan memiliki moral yang baik, makannya sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk mempersembahkan pendidikan yang baik dan benar, akan tetapi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkelas serta sanggup melaksanakan kewajibannya. akan tetapi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sebuah sekolah sering kali kurang dianggap dan tidak memperoleh kepedulian yang layak.

Pada era globalisasi sekarang ini, cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sekolah sangat krusial. Sekolah harus menyediakan fasilitas sarana dan prasarana dalam menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang di sekolah yang memadai dalam melawan rintangan kedepannya sama harus memiliki keahlian dan pengetahuan yang luas. Maka dari itu, sangat membutuhkan kolaborasi yang menyeluruh baik stakeholder yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.

Sumber daya manusia juga sangat memiliki peran yang sangat krusial pada pembangunan sebuah negara perlu membutuhkan cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru dan staf pendidik adalah komponen melalui sumber daya manusia sama menjadi aset yang berguna menghasilkan individu yang pandai dan bermartabat. Dalam usaha menciptakan masyarakat yang mempunyai kepribadian mandiri, maju dalam dunia pendidikan sangatlah

penting. Pada era sekarang ini yang semakin berkembangnya dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang kedepannya diharapkan aspek aspek yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terutama khususnya guru dan tenaga pendidik di sebuah sekolah dapat berperan aktif dan semakin berkembang pesat

Beberapa aspek yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang ada di sebuah sekolah antara lain aspek pendidikan, aspek ekonomi, aspek sosial. Aspek pendidikan disini maksudnya kualitas background pendidikan guru dan tenaga kependidikan yang terdiri dari S1, SMA, dll., aspek ekonomi disini maksudnya aspek yang terdiri dari pendapatan penghasilan gaji seseorang guru dan tenaga kependidikan dan yang terakhir aspek sosial, aspek sosial disini maksudnya seperti keadaan dari guru dan tenaga kependidikan tersebut, baik dilihat dari keadaan keluarga, lingkungan masyarakat dan itu semua sangat mempengaruhi aspek kualitas sumber daya manusia seperti guru dan tenaga kependidikan. (Likuwatan et al., 2024)

Berdasarkan hasil latar belakang yang sudah dibahas diatas, maka penulis merumuskan hasil rumusan masalah adalah sebagai berikut: bagaimana perencanaan manajemen strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, bagaimana pelaksanaan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan, bagaimana evaluasi manajemen strategi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat yang ditujukan kepada kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan sama penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai cara penelitian studi kepustakaan yang mengkaji referensi yang berhubungan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam. Karakteristik studi kepustakaan mencakup beberapa hal yaitu: 1.) Inti dari penelitian ini berfokus kepada tulisan tanpa adanya melakukan pengamatan di lapangan, kejadian di lapangan atau fenomena yang terjadi di lapangan, 2.) Informasi yang diterapkan sudah dan didapatkan secara langsung melalui sumber sumber kajian literatur referensi yang berasal dari buku dan jurnal, 3.) Asal utama informasi diperoleh dari buku sama jurnal dan bukan hasil dari

pengamatan secara langsung pada lapangan, 4.) Informasi yang dipakai tidak terhalang batasan waktu dan tempat (Arifin, 2020) .

Literatur referensi yang digunakan dalam penelitian ini seperti jurnal, buku, makalah yang relevan dengan topik ini. Sumber sumber literatur yang didapatkan melalui google scholar dan research gate yang menurut peneliti sangat penting (Ramadhan,2021). Penulis selanjutnya adalah melakukan analisis yang dulakukan oleh peneliti.

Data yang didapatkan oleh kajian referensi, selanjutnya masuk kepada tahap melakukan analisis yang melalui dengan cara deskriptif kualitatif yang mengelompokkan tema utama sama sub tema yang berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam dan hasil dari melakukan menganalisis tersebut kemudian disusun dan dirangkum oleh penulis. Dengan melalui metode penelitian kepustakaan, peneliti dapat menjelajah sama memahami topik yang akan diteliti dengan baik melalui sumber sumber referensi yang ada. Metode ini membantu peneliti menemui kelebihan dan kekurangan dari penelitian yang sudah ada.

3. Hasil dan Pembahasan Penelitian

a) Perencanaan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan islam

Perencanaan strategi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan islam merupakan sebuah rangkaian yang dibuat untuk menambah keahlian dan kemampuan guru serta staf kependidikan yang bekerja di sebuah sekolah. Tujuan dari perencanaan ini merupakan supaya dapat melahirkan guru dan tenaga kependidikan yang berkelas dan bernilai sama dapat menciptakan pendidikan yang lebih baik.

Perencanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia di sebuah sekolah mencakup aspek aspek seperti peningkatan pengetahuan, keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang ada di sekolah (Barimani & Arash Jafari, 2022). Dalam situasi konteks pada sekolah, peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya terbatas kepada peningkatan akademik dan non akademik guru dan tenaga kependidikan, melainkan mencakup peningkatan akhlak yang baik.

Strategi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam meliputi berbagai program pelatihan guru dan tenaga kependidikan, contohnya pelatihan adalah pelatihan keterampilan motorik, pelatihan menjadi pemimpin, pelatihan keterampilan sosial (Nurlaili et al., 2025) . Peningkatan pengembangan kualitas sumber daya manusia di sekolah bisa dilaksanakan dengan menerapkan teknologi contohnya penggunaan media pembelajaran berbasis digital. Rencana mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam bermanfaat untuk meningkatkan mutu pendidikan sama menghasilkan pengajar serta staf pendidikan yang memiliki kualitas sangat baik (Habib et al., 2023) . Maka dari itu, diharapkan sekolah islam dapat menciptakan lulusan yang dapat beradaptasi pada dunia kerja dan menjadi teladan bagi nusa dan bangsa.

Rencana untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam juga meliputi pembentukan kepemimpinan dan pengelolaan, dengan memiliki kepemimpinan sama pengelolaan yang baik maka akan mempersembahkan dampak positif kepada masyarakat serta negara. Maka dari itu, rencana mengembangkan kualitas sumber daya manusia perlu mencakup latihan dan peningkatan keterampilan guru dan tenaga kependidikan.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam perlu mencakup penilaian terhadap program yang selesai dilaksanakan (Iskandar, 2018). Penilaian mesti dilakukan berkala agar kita bisa dapat tahu seberapa efektif program tersebut sama melakukan perbaikan apabila diperlukan. Dalam melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia di sekolah pendidikan islam, terdapat hambatan yang harus dihadapi. Hambatan ini meliputi terbatasnya waktu, terbatasnya sarana dan prasarana, terbatasnya guru yang berkualitas (Syarifuddin, 2021). Maka, sekolah islam harus dapat mampu mempersiapkan cara dalam melakukan upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia efektif untuk mengatasi hambatan tersebut.

Sekolah islam harus memperhatikan perbedaan keperluan sama kekuatan individu dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, sekolah islam harus menawarkan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan sesuai kemampuan masing-masing orang.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah kepada guru dan tenaga kependidikan antara lain sebagai berikut: Pelatihan, program magang, bantuan finansial dan penghargaan, program bimbingan, peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia, kolaborasi dengan institusi lain atau pihak ketiga, pembinaan rohani, penerapan teknologi, mengembangkan inovasi.

b) Pelaksanaan strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan

Strategi pelaksanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia pada sekolah sangat krusial untuk meningkatkan mutu sama menghasilkan guru serta staf pendidikan lebih bernilai dan berkompoten (Fauziah, 2019). Strategi ini meliputi bermacam-macam elemen contohnya pemekaran ilmu, keahlian, peningkatan kepemimpinan sama pengelolaan, perancangan kurikulum dan mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia (Supriyanto, 2019). Dalam menantang berbagai tantangan yang sudah ada, sekolah islam sangat perlu menyusun cara yang tepat menuju wujud dari pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan kualitas sumber daya manusia pada sekolah islam terlampau penting dalam mencapai mutu pendidikan islam yang sesuai harapan. Upaya langkah strategi dalam melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia di sebuah sekolah islam harus dapat memajukan potensi orang baik guru, siswa dan tenaga kependidikan yang ada di sebuah sekolah islam sama menciptakan karakter yang baik dan berakhlak mulia (Fattah, 2018). Berikut ini adalah beberapa cara yang bisa diterapkan dalam melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia di sekolah islam:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah cara yang terbukti mampu untuk mengembangkan sumber daya manusia (Sutrisno, 2020). Sekolah atau lembaga bisa memberikan pelatihan untuk sumber daya manusia agar meningkatkan keahliannya. Kegiatan pelatihan bisa dilaksanakan secara internal pada sebuah lembaga atau eksternal dengan mendatangkan pihak ketiga khususnya pada yang berkompoten di dunia pendidikan.

Pelatihan adalah cara yang baik dalam menambah keterampilan dan pengetahuan guru dan tenaga kependidikan. Tujuan dari pelatihan sumber daya manusia ini adalah memperbaiki kinerja, meningkatkan produktivitas sama memperkuat kemampuan menghadapi tantangan kerja yang kedepannya semakin rumit

Sekolah islam memberikan pelatihan untuk sumber daya manusia mereka supaya mampu memperkuat keterampilan dan keahlian pada dunia pendidikan islam, misalnya pelatihan bagi guru dalam pengajaran dikelas, pelatihan bagi tenaga kependidikan tentang kemampuan dalam teknologi dan informasi, pelatihan bagi guru dalam menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan bagi siswa dan siswi. (Abdullah, 2019)

Pelatihan diatas dapat dilakukan baik dari dalam sekolah tersebut maupun dengan bantuan dari pihak luar. Pelatihan dari dalam dapat dilaksanakan dengan kepala sekolah yang memimpin pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan tempat berkeja di sekolah tersebut sedangkan kalau dari pihak luar dengan mendatangkan pihak ketiga dalam upaya membantu meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan. (Hasanah, 2020)

2.) Kegiatan Magang

Magang adalah sebuah pendekatan cara untuk melakukan cara mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan membagikan pengalaman kerja kepada individu di sekolah islam (Haryadi, 2021). Kegiatan magang ini, sumber daya manusia mendapatkan pengalaman yang berharga sama mendapatkan keahlian baru. Dengan melalui kegiatan magang, sumber daya manusia mendapatkan pengalaman baru dalam kehidupannya (Rohman, 2019).

Kegiatan ini memungkinkan guru dan tenaga kependidikan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan magang tersebut dan di sebarakan kepada orang yang tidak mengikuti kegiatan magang tersebut. Sekolah diharapkan dapat berkolaborasi dengan lembaga luar atau lembaga pendidikan lainnya untuk dapat melaksanakan lagi kegiatan magang bagi sumber daya manusia (Darmawan, 2021).

Kegiatan magang ini, sumber daya manusia diharapkan mendapatkan pengalaman kerja. Selanjutnya kegiatan ini dapat memberikan peluang untuk guru dan tenaga kependidikan dapat belajar tentang materi yang kreatif dan menunjang keahlian sama keterampilan mereka. Mereka yang mengikuti kegiatan magang diharapkan akan mampu menyumbangkan ide dan gagasan dalam memperkuat sinergi dan memberikan ilmu ilmu baru kepada atasan dan bawahan atau seangkatan.

c) Beasiswa sama Hadiah

Beasiswa dan hadiah merupakan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat memberikan semangat kepada mereka di sekolah islam dalam memperbaiki kualitas diri dan

hasil kerja mereka (Nurlaela, 2019). Sekolah islam bisa memberikan beasiswa dan hadiah kepada guru dan tenaga kependidikan yang sangat rajin masuk, tidak terlambat dan aktif dalam seluruh kegiatan di lembaga pendidikan, memberikan hadiah dan beasiswa kepada guru dan tenaga kependidikan yang sangat berprestasi baik bidang akademik maupun non akademik.

Sekolah islam dapat memberikan beasiswa kepada sumber daya manusia yang ingin melanjutkan pendidikan lebih tinggi, misalnya tingkat magister dan doktor. Beasiswa bisa dibagikan kepada seseorang yang ingin dan berjanji akan memperdalam ilmu dan keterampilan yang dimilikinya dan beasiswa juga sekarang juga ada yang dari luar negeri, hal ini diharapkan menjadi faktor pemicu supaya sumber daya manusia baik guru dan tenaga kependidikan terpacu semangatnya untuk memperoleh beasiswa luar negeri. Sekolah islam juga dapat memberikan hadiah kepada guru dan tenaga kependidikan atas hasil kinerja mereka (Hamzah, 2021). Hadiah disini dapat berupa pujian, sambutan, sanjungan, berupa uang, dll

d.) Penambahan kesejahteraan sumber daya manusia

Penambahan kesejahteraan sumber daya manusia adalah cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bisa memacut orang-orang di sekolah islam agar meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kesejahteraan sumber daya manusia bisa ditingkatkan dengan menaikkan gaji, memberikan tunjangan atau menyediakan fasilitas penunjang pendidikan (Abadi, 2020).

Lembaga pendidikan islam bisa membentengi dan memajukan kualitas tenaga kerja guru dan tenaga kependidikan. Penambahan kesejahteraan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: memberikan kenaikan gaji, memberikan tunjangan, memberikan fasilitas kesehatan

e.) Bekerja sama dengan pihak ketiga

Bekerja sama dengan pihak ketiga adalah cara untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dapat memberikan banyak keuntungan untuk institusi sekolah islam (Mahmoodi, 2019). Kerja sama ini bisa dilaksanakan dengan pihak ketiga seperti perusahaan, organisasi dll. Selanjutnya bekerja sama dengan pihak ketiga akan mendapatkan bantuan dalam hal sumber daya, mengembangkan program dan koneksi jaringan yang sangat luas (Al Basyir, 2021). Berikut ini adalah beberapa keuntungan dari kerja sama dengan pihak ketiga antara lain sebagai berikut:

1.) Sumber daya

Berkolaborasi dengan pihak ketiga memungkinkan akan mendapatkan akses ke seluruh sumber daya lainnya lebih luas, seperti tenaga kerja, uang, dan teknologi informasi. (Hassan,

2018). Dengan sumber daya yang sangat beragam, sekolah islam dapat meningkatkan kualitasnya.

2.) Mengembangkan program

Dengan bekerja sama dengan pihak ketiga, sekolah islam dapat memperoleh ide dan dukungan untuk mengembangkan program pendidikan islam yang lebih efektif dan kreatif (Syukur, 2021). Kerja sama ini bisa membantu sekolah islam dapat menjangkau lebih luas dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki.

c.) Pengevaluasian Strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam

Evaluasi strategi sumber daya manusia adalah langkah penting dalam melaksanakan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk memajukan mutu dan performa guru dan tenaga kependidikan di sekolah islam. Penilaian evaluasi kinerja sebaiknya dilaksanakan secara teratur dalam mengukur performa sumber daya manusia dan mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki (Kurniawan, 2019). Dengan melalui evaluasi tersebut, sekolah dapat melakukan evaluasi strategi yang digunakan untuk mengetahui keunggulan dan kekurangan sumber daya manusia khususnya guru dan tenaga kependidikan serta mengambil langkah-langkah yang bertujuan memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

Berbagai metode evaluasi yang bisa digunakan untuk melakukan evaluasi kerja sumber daya manusia seperti evaluasi yang dilaksanakan oleh atasan secara langsung, evaluasi yang dilaksanakan kolega adan evaluasi yang dilaksanakan oleh individu sumber daya manusia (Cahyono, 2018). Selanjutnya proses evaluasi telah dilaksanakan, sekolah islam dapat menyerahkan hasil evaluasi yang bermanfaat bagi sumber daya manusia serta menawarkan program perbaikan secara berkala untuk memajukan kinerja mereka.

Evaluasi kinerja sumber daya manusia memiliki berperan untuk landasan untuk melakukan pengalaman tenaga kerja pada sebuah sekolah islam. Dapat dipahami bahwa kelebihan sama kekurangan dari sumber daya manusia, sekolah islam dapat merancang program tepat guna yang berguna untuk mengasah keahlian mereka. Hal ini bertujuan untuk sumber daya manusia agar terus berkembang

4. Kesimpulan

Setelah melakukan hasil isi dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut: perencanaan strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah dengan pelatihan, kegiatan magang, beasiswa sama hadiah, penambahan kesejahteraan sumber daya manusia, bekerja sama dengan pihak lain. Pelaksanaan strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam adalah penjabaran isi dari yang pertama tentang perencanaan strategi, kemudian yang terakhir adalah pengevaluasian strategi yang digunakan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam dengan cara melakukan penilaian evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh atasan atau pemilik yayasan sama kepala sekolah apabila sekolah swasta sedangkan sekolah negeri adalah kepala sekolah dan komite sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN EDUCATION RESEARCH METHODOLOGY*.
- Abdullah, F. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Digital. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling, Pendidikan Dan Psikologi*, 3(2), 169179.
- 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.
- Barimani, A., & Arash Jafari, -. (2022). The Relationship between Spiritual Leadership School Managers and Educational Performance with the mediating role of Organizational Optimism in Elementary School Teachers. *Managing Education in Organizations*, 8(The Relationship between Spiritual Leadership School Managers and Educational Performance with the mediating role of Organizational Optimism in Elementary School Teachers), 2025-2037. <https://doi.org/10.52547/meo.11.1.137>
- 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.
- Fatah, A, Z., A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan
- Fauziah, I. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Pesantren*, 7(2), 141-153.
- Habib, Abdul Haris, I., Muslihun, & Wawan, A. (2023). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL. *Journal Of Islamic Education and Learning*, STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL, 51-60. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/index>
- 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.
- 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. Islam, 3(2), 91-104.
- Kualitas dan Kuantitas Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Kurniawan, R. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) Area Jateng & DIY. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 54-65.
- Likuwatan, P., Raja, M., Sutrajat, A. H., & Harahap, M. A. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI TANJUNGPINANG TAHUN 2023. *Jurnal Dialektika Politik, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI TANJUNGPINANG TAHUN 2023*, 130-148. <https://doi.org/10.37949/jdp>
- 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.
- 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.
- Nurlaili, Marlina, L., & Febrianti. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPERKUAT MUTU KINERJA INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPERKUAT MUTU KINERJA INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM, 2025(PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPERKUAT MUTU KINERJA INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM)*, 296-310.
- 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.
- 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.