

---

---

## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam: Kajian Pustaka

Habib Alwi Jamalulel<sup>1</sup>, Dede Ridho Firdaus<sup>2</sup>, Enung Nugraha<sup>3</sup>, Abdul Mujib<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

e-mail : [habibalwi45@gmail.com](mailto:habibalwi45@gmail.com)<sup>1</sup>, [ridhofirdaus1707@gmail.com](mailto:ridhofirdaus1707@gmail.com)<sup>2</sup>, [enung.nugraha@uinbanten.ac.id](mailto:enung.nugraha@uinbanten.ac.id)<sup>3</sup>, [abdul.mujib@uinbanten.ac.id](mailto:abdul.mujib@uinbanten.ac.id)<sup>4</sup>

Submitted:

Revised: 2024/09/01;

Accepted: 2024/10/11; Published: 2024/11/13

---

### Abstract

The significance of human resource management (HR) in raising the standard of Islamic education is examined in this study of the literature. This study identifies important HR practices like professional development, performance management, planning techniques, and efficient hiring that support educational advancement by looking at a variety of scientific sources. These results demonstrate that an effective HR framework raises the general level of education in Islamic institutions by promoting a favorable learning environment and assisting educators' professional development. This study emphasizes how crucial HRM is as a tactical instrument for achieving high-quality education within the framework of Islamic principles.

---

### Keywords

Management, Human Resources, Islamic Education, Literature Review



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

---

## PENDAHULUAN

Karena pendidikan merupakan komponen penting dalam pengembangan pribadi dan masyarakat, maka pendidikan harus dievaluasi secara menyeluruh dan teoritis untuk menjamin kemanjuran dan penerapannya<sup>1</sup>. Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan dalam sistem pendidikan Islam. Landasan permasalahannya adalah bagaimana peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam dapat dipengaruhi oleh sistem manajemen SDM yang efisien. Permasalahan utama yang sering dihadapi antara lain kurangnya sistem evaluasi kinerja, kurangnya pertumbuhan dan pelatihan profesional, serta kurangnya profesionalisme dalam administrasi staf pengajar. Tujuan dari analisis literatur ini adalah untuk mengidentifikasi teknik manajemen SDM yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan standar pendidikan Islam secara signifikan.

---

<sup>1</sup> Beni Ahmad Saebani dan Koko Komarudin, *Filsafat Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016).

Untuk memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi upaya strategis yang utama. Baik itu manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen keuangan, atau lebih tepatnya manajemen sumber daya manusia, semua lembaga pendidikan memerlukan manajemen. Sulit bagi lembaga pendidikan untuk mengelola sumber daya manusia yang berketerampilan tinggi dan melek teknologi saat ini. Tidak ada pilihan lain bagi lembaga pendidikan untuk berkembang di era globalisasi kecuali mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

Tujuan utama pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah untuk: 1) meningkatkan kinerja; 2) meningkatkan kompetensi; 3) meningkatkan kemampuan TIK; 4) mengatasi permasalahan; dan 5) muka. Tujuan ini menjadi pedoman bagi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kualitas pengajaran di lembaga pendidikan Islam.

## **METODE**

Pendekatan penelitian ini mengumpulkan dan menilai studi-studi yang berkaitan dengan suatu isu tertentu dengan menggunakan Systematic Literature Review (SLR). Peneliti dapat menemukan, menelaah, menilai, dan menganalisis seluruh penelitian yang berkaitan dengan fenomena yang dipelajarinya dengan menggunakan SLR. Keuntungan SLR adalah kemampuannya untuk memberikan informasi yang lebih menyeluruh dan tidak memihak kepada pembuat kebijakan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa SLR mengumpulkan temuan penelitian dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan gambaran subjek yang lebih komprehensif dan tidak memihak.

Tiga fase utama penelitian yang menggunakan pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) biasanya adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

### **1. Tahap Perencanaan**

Tujuan tinjauan dan permasalahan penelitian yang ingin diatasi harus diputuskan oleh para peneliti. Setelah itu, peneliti mengembangkan protokol peninjauan yang mencakup petunjuk pelaksanaan peninjauan, kriteria, dan teknik pencarian data. Kemudian dinilai untuk menjamin kelayakan dan kualitasnya.

### **2. Tahapan Implementasi**

Dengan menggunakan database ilmiah dan sumber daya lainnya, peneliti mencari bahan yang relevan dengan topik penelitiannya. Literatur yang ditemukan kemudian dipilih

menggunakan standar yang telah ditetapkan. Setelah itu, informasi terkait diambil dari literatur yang dipilih. Temuan penelitian kemudian dibuat dengan mensintesis data yang dikumpulkan.

### 3. Tahap Pelaporan

Karya ilmiah digunakan untuk mencatat dan berbagi temuan penelitian. Fokus studi yang spesifik diperlukan selama tahap desain studi yang menggunakan pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) agar temuan tinjauan tersebut bermanfaat. Merumuskan pertanyaan penelitian yang akan dijawab selama proses review merupakan salah satu cara untuk menjaga fokus penelitian.

Pada akhirnya, sintesis temuan dari berbagai sumber akan menghasilkan jawaban atas permasalahan ini. Penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitiannya dengan menggunakan prinsip OFTA (Objek, Fokus, Tujuan, dan Aspek)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keunggulan pendidikan suatu institusi adalah perekrutan dan seleksi fakultasnya. Seperti yang diungkapkan oleh <sup>2</sup>, memperoleh tenaga pengajar yang tidak hanya memenuhi persyaratan sertifikasi tetapi juga selaras dengan misi dan nilai-nilai lembaga pendidikan merupakan tujuan dari prosedur perekrutan yang efisien. Biasanya, proses perekrutan ini terdiri dari beberapa langkah, seperti menilai kualifikasi, memposting lowongan pekerjaan, dan memilih pelamar yang sesuai dengan persyaratan. Dalam seleksi tenaga pendidik, <sup>3</sup> menyoroti nilai pendekatan berbasis kompetensi dalam merekrut guru, di mana kredensial calon guru dievaluasi tidak hanya berdasarkan kinerja akademis mereka tetapi juga dedikasi mereka terhadap pembelajaran dan keterampilan interpersonal.

Selain itu, pemilihan staf pengajar terutama didasarkan pada kriteria seperti keterampilan pengajaran dan pengalaman kerja. Pengalaman mengajar, khususnya pada tingkat terkait, dapat menjadi penentu signifikan kesiapan kandidat menghadapi berbagai dinamika kelas, menurut <sup>4</sup>. Pernyataan <sup>5</sup> bahwa guru berpengalaman biasanya lebih

---

<sup>2</sup> Michael Armstrong, *Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen SDM* (Nusamedia, 2021).

<sup>3</sup> Miftahul Huda, "Peran Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah," *Adiba: Journal of Education* 4, no. 4 (2024).

<sup>4</sup> Christine E. Sleeter, "Preparing Teachers for Culturally Diverse Schools," *Journal of Teacher Education* 52, no. 2 (2021): 94–106, <https://doi.org/10.1177/0022487101052002002>.

<sup>5</sup> Rajwa Firyaaal et al., "Penggunaan Strategi Pembelajaran Adaptif dalam Mengatasi Tantangan

mudah beradaptasi dan mampu memodifikasi strategi pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswanya mendukung hal ini. Sementara itu, Daft (2019) menegaskan bahwa untuk memastikan calon guru sesuai dengan budaya kerja institusi, diperlukan evaluasi menyeluruh yang mencakup tes psikologi, simulasi pengajaran, dan wawancara agar seleksi efektif. Lembaga pendidikan dapat mempekerjakan guru yang dapat melakukan pekerjaannya secara profesional dan membantu menciptakan kualitas pendidikan jangka panjang dengan berfokus pada kualitas dan relevansi kemampuannya selama proses rekrutmen dan seleksi.

### **1. Proses Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Menjaring Tenaga Pendidik yang Kompeten**

Langkah awal yang penting dalam menjamin kualitas pengajaran di suatu institusi adalah prosedur perekrutan dan seleksi fakultas yang efisien. Menurut penelitian, pendekatan yang metodis dan transparan dalam merekrut calon guru dengan keterampilan yang diperlukan sesuai dengan persyaratan institusi menentukan seberapa efektif prosedur ini <sup>6</sup>. Menetapkan kriteria khusus berdasarkan persyaratan lembaga pendidikan, seperti keterampilan mengajar, kompetensi pedagogi, dan penguasaan ilmu yang diajarkan, biasanya merupakan langkah pertama. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, sekolah dan lembaga yang menggunakan rekrutmen berbasis kompetensi biasanya memiliki tenaga pengajar yang lebih sesuai dengan visi dan misi lembaga <sup>7</sup>. Proses seleksi menyeluruh yang mencakup uji kemampuan, wawancara, dan penilaian langsung terhadap kecakapan mengajar calon guru juga harus dilakukan. Menurut penelitian tambahan, ujian kompetensi teknologi menjadi semakin diperlukan untuk memastikan guru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pembelajaran berbasis digital yang berkembang pesat <sup>8</sup>. Oleh karena itu,

---

Pembelajaran Siswa Hyperactive Kelas 2B MIS Al- Hidayah," *Seminar Nasional dan Publikasi Ilmiah 2024 UMI*, 2024, 295–305.

<sup>6</sup> Silmi Amrullah, N Nurhayati, dan W Windawati, "Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut," *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34, <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>.

<sup>7</sup> Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, dan Windasari Windasari, "Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 02 (2024): 97–105, <https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>.

<sup>8</sup> Muhammad Aldino, Nurul Hidayati Murtafiah, dan Tamyis, "Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru," *Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan* 2, no. 5 (2023): 800–808.

proses rekrutmen dan seleksi yang sukses akan menghasilkan guru-guru yang kuat secara akademis dan cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan perkembangan baru di bidang pendidikan.

Kualitas seorang instruktur sebagian besar ditentukan oleh dua faktor utama: pengalaman dan kredensial akademis. Penelitian menunjukkan bahwa kredensial akademik mewakili keterampilan dasar calon guru dalam mata pelajaran sains yang mereka ajarkan<sup>9</sup>. Latar belakang akademis yang kuat cenderung menghasilkan guru dengan pemahaman konseptual dan metodologis yang kuat, yang merupakan landasan pengajaran yang efektif. Guru yang berpendidikan tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan reflektif yang kuat, sehingga mereka lebih mampu menciptakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswanya.

Selain itu, kapasitas seorang pendidik untuk menangani berbagai skenario kelas dipengaruhi oleh pengalaman mengajar atau pengalaman terkait pendidikan mereka sebelumnya. Memperoleh pengalaman mengajar memungkinkan calon guru untuk meningkatkan komunikasi, manajemen kelas, dan fleksibilitas pendekatan dalam menanggapi perubahan kebutuhan siswa. Menurut penelitian, guru berpengalaman biasanya lebih siap untuk menangani kesulitan belajar dan lebih menerima tuntutan siswanya, terutama dalam hal pendidikan inklusif<sup>10</sup>. Berdasarkan tinjauan penelitian ini, memilih staf pengajar yang mempertimbangkan pengalaman dan kredensial akademis dapat membantu memilih guru yang berkualitas dan berpengalaman.

### **Pelatihan dan Pengembangan Profesional**

Karena hal ini memungkinkan mereka memperoleh informasi dan keterampilan yang berkaitan dengan tuntutan pendidikan kontemporer, pelatihan dan pengembangan profesional merupakan komponen penting dalam meningkatkan kompetensi staf pengajar. Guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dengan memperbarui dan memperluas kompetensinya melalui pelatihan berkelanjutan<sup>11</sup>. Untuk memungkinkan staf pengajar beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan dalam lingkungannya, pengembangan profesional yang efektif didasarkan pada kebutuhan siswa dan disesuaikan dengan konteks spesifik lembaga pendidikan. Pentingnya praktik reflektif dalam proses pelatihan juga ditekankan oleh<sup>12</sup> dimana

---

<sup>9</sup> F Dinata, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualifikasi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Telkom ...," 2024, <http://repository.uin-suska.ac.id/80038/>.

<sup>10</sup> Muhammad Alamsyah, Syarwani Ahmad, dan Helmi Harris, "Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 1830187, <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>.

<sup>11</sup> Delfi Eliza et al., "Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5362–69, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2878>.

<sup>12</sup> Rian Hidayat, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah

guru tidak hanya memperoleh keterampilan baru tetapi juga menilai pekerjaan mereka secara kritis untuk mengembangkan teknik yang lebih efisien. Penelitian lain oleh <sup>13</sup> menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkualitas berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja pendidik, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan keterampilan profesional. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan profesional bukan hanya investasi untuk peningkatan kompetensi individu pendidik, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam memastikan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. (Rian Hidayat, 2022), Program pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan keterampilan pendidikan

Pelatihan berkelanjutan merupakan elemen kunci dalam pengembangan profesional tenaga pendidik untuk memastikan bahwa keterampilan mengajar mereka terus berkembang sesuai dengan tuntutan pendidikan modern. Berdasarkan literatur, program pelatihan yang dilakukan secara berkala dapat membantu tenaga pendidik memperbarui pengetahuan mereka di bidang pedagogi, teknologi pendidikan, dan strategi pengajaran yang efektif <sup>14</sup>. Program pelatihan ini mencakup berbagai pendekatan, mulai dari pelatihan teknis untuk penerapan teknologi di kelas hingga pengembangan keterampilan sosial dan emosional, yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan inklusif.

Pelatihan yang efektif seringkali berorientasi pada pengembangan keterampilan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan karakteristik masing-masing lembaga pendidikan. Menurut penelitian oleh <sup>15</sup>, pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada praktik terbaik dalam manajemen kelas, teknik penilaian, dan metode pembelajaran interaktif dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan membantu pendidik mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan ini memungkinkan tenaga pendidik untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis bukti yang berfokus pada hasil dan dampak pada prestasi siswa. Program pelatihan berkelanjutan juga memberikan ruang bagi pendidik untuk saling bertukar pengalaman

---

Qurrota A'yun," *J-STAF: (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)* 1, no. 8.5.2017 (2022): 2003–5, [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com).

<sup>13</sup> Wijaya Toni dan Habibul Umam Lukman, "Tantangan dan Strategi Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital," *AN-NAJAH Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama* 03, no. 03 (2024): 35–40.

<sup>14</sup> Muhammad Ihsan Dacholfany et al., "Program Pelatihan Guru Lintas Provinsi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran," *Communnity Development Journal* 4, no. 2 (2023): 4513–24.

<sup>15</sup> A Awalya et al., "Peningkatan Kompetensi Kolaborasi Konselor Sekolah Melalui Program Pelatihan di Musyawarah Guru Bimbingan Dan Konseling (MGBK) Kabupaten Semarang," *Journal of ...* 2, no. 1 (2022): 27–31, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JCE/article/view/52290><https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JCE/article/download/52290/21495>.

dan belajar dari rekan sejawat, yang memperkaya pemahaman mereka tentang praktik yang berhasil di lapangan. Keseluruhan proses pelatihan ini memberikan manfaat jangka panjang, baik untuk individu pendidik maupun untuk institusi pendidikan secara keseluruhan, dengan membangun kompetensi yang lebih mendalam dan relevan terhadap perkembangan ilmu pendidikan kontemporer.

### **Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kualitas pengajaran**

Pelatihan yang berkelanjutan terbukti memiliki dampak positif terhadap kualitas pengajaran. Berdasarkan berbagai studi, pelatihan dapat meningkatkan keterampilan pendidik dalam memahami kebutuhan belajar siswa, mengembangkan strategi pengajaran yang beragam, dan mengaplikasikan teknologi untuk meningkatkan interaktivitas pembelajaran. Pelatihan yang berfokus pada metodologi pembelajaran aktif, seperti flipped classroom atau blended learning, telah terbukti mampu meningkatkan keaktifan dan keterlibatan siswa, yang pada gilirannya berkontribusi pada prestasi akademik yang lebih baik <sup>16</sup>.

Pelatihan juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kurikulum dan strategi penilaian, yang menjadi landasan untuk merancang program pembelajaran yang lebih efektif dan terstruktur. Menurut penelitian oleh <sup>17</sup> pendidik yang mengikuti pelatihan berkelanjutan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengembangkan materi ajar yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, pendidik yang terlatih cenderung lebih siap dalam mengidentifikasi dan menangani hambatan belajar yang dialami siswa, termasuk kesulitan akademik, gangguan emosional, dan kendala sosial yang dapat mempengaruhi pencapaian siswa. Lebih jauh, pelatihan memberikan peluang kepada pendidik untuk mengembangkan keterampilan dalam manajemen waktu, penyusunan materi, dan penggunaan sumber daya yang efisien, yang meningkatkan kualitas pembelajaran. Studi oleh Guskey (2019) menunjukkan bahwa pelatihan profesional yang sistematis dapat membantu pendidik membangun kompetensi untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan keterampilan berpikir kritis pada siswa. Oleh karena itu, pelatihan yang dirancang secara efektif dan relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan pengajaran, tetapi juga memperkuat peran pendidik dalam membentuk peserta didik yang berpikiran terbuka, adaptif, dan siap menghadapi tantangan

---

<sup>16</sup> Erlina Gusnita, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Mengajar Dalam Pengelolaan Pembelajaran Oleh Guru Sd Negeri Di Kecamatan Toapaya Bintan," *Perada* 1, no. 2 (2018): 119–28, <https://doi.org/10.35961/perada.v1i2.21>.

<sup>17</sup> Nunti Sibuea, "Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Guru terhadap Kualitas Pelayanan Prima Sekolah di Indonesia," *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 11, no. 3 (2023): 1039–56.

masa depan.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh organisasi untuk mendorong produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan melalui pengelolaan kinerja individu maupun tim dalam jangka panjang. Konsep ini bertujuan untuk menyelaraskan aktivitas, tujuan, dan kontribusi setiap individu dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Manajemen kinerja sebagai pendekatan proaktif, yang berfokus pada peningkatan dan pengembangan kinerja melalui komunikasi dua arah yang konsisten antara manajer dan karyawan. Dalam proses ini, manajer dan karyawan bekerja bersama untuk menetapkan sasaran, merencanakan langkah pencapaian, serta mengidentifikasi keterampilan atau sumber daya yang dibutuhkan agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka secara optimal<sup>18</sup>.

Manajemen kinerja mencakup komponen utama seperti penetapan sasaran yang terukur, evaluasi hasil kerja, umpan balik berkelanjutan, dan penyesuaian atau pengembangan rencana tindakan. Sasaran yang ditetapkan umumnya didasarkan pada indikator yang spesifik, dapat diukur, relevan, dan terbatas waktu (SMART), yang membantu karyawan memahami prioritas mereka. Manajemen kinerja juga mencakup proses evaluasi, yang biasanya dilakukan secara periodik, seperti setiap kuartal atau tahunan, di mana kinerja karyawan diukur terhadap sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini memungkinkan organisasi untuk memantau kemajuan karyawan, memberikan pengakuan pada pencapaian, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan lebih lanjut.

Selain aspek penetapan tujuan dan evaluasi, manajemen kinerja menitikberatkan pada pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan, pendampingan (*coaching*), dan bimbingan (*mentoring*), yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi kelemahan dan mengoptimalkan potensi yang mereka miliki. Menurut<sup>19</sup>, motivasi karyawan sering meningkat ketika mereka memiliki sasaran yang jelas dan tahu bagaimana kontribusi mereka berdampak pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja tidak hanya berperan dalam mencapai sasaran jangka pendek, tetapi juga bertujuan untuk mengembangkan karyawan agar mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menangani tantangan organisasi di masa depan.

---

<sup>18</sup> Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Pasuruan: Qiara Media, 2019).

<sup>19</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).

Sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, umpan balik (*feedback*) memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan dan kepuasan karyawan. Menurut Smither dan London (2009), umpan balik yang konstruktif dan terstruktur membantu karyawan memahami pencapaian mereka, memperbaiki kelemahan, dan menetapkan sasaran baru. Umpan balik ini bisa diberikan secara langsung dalam percakapan tatap muka atau melalui sistem penilaian kinerja formal yang disusun oleh organisasi. Beberapa perusahaan modern bahkan mengadopsi sistem umpan balik 360 derajat, di mana karyawan menerima masukan dari rekan kerja, bawahan, dan atasan mereka, yang memberi pandangan menyeluruh tentang kinerja mereka. Dalam manajemen kinerja yang komprehensif, penting juga untuk mengakui pencapaian karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka. Penghargaan, baik dalam bentuk bonus, promosi, atau sekadar pengakuan verbal, dapat memperkuat motivasi karyawan dan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Dessler (2017) mencatat bahwa apresiasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menciptakan ikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan.

Manajemen kinerja, pada intinya, adalah sistem yang dinamis dan adaptif, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi berkontribusi pada pencapaian tujuan kolektif. Sistem ini juga memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis melalui perbaikan berkelanjutan dalam operasional dan sumber daya manusia. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki panduan yang jelas, dukungan yang memadai, serta motivasi untuk mencapai kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Penilaian kinerja pendidik dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan**

Penilaian kinerja pendidik adalah salah satu aspek kunci dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Dalam literatur, penilaian kinerja pendidik dikatakan tidak hanya sebagai alat ukur tetapi juga sebagai proses untuk memandu pendidik menuju pengembangan yang lebih baik. Penilaian kinerja berfokus pada beberapa aspek utama, seperti pencapaian kompetensi dasar mengajar, pendekatan pedagogis, keterampilan dalam berkomunikasi, dan kemampuan untuk mengelola kelas secara efektif. Dengan evaluasi ini, institusi pendidikan mampu menentukan sejauh mana para pendidik memenuhi standar yang diharapkan serta mengidentifikasi area yang

memerlukan perbaikan <sup>20</sup>.

Penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis data berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini terjadi karena penilaian yang sistematis mendorong pendidik untuk terus mengembangkan keahlian dan meningkatkan pendekatan pembelajaran (Anderson, 2021). Lebih lanjut, hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyediakan pelatihan atau pengembangan profesional bagi pendidik yang memerlukan peningkatan, serta sebagai bentuk pengakuan bagi mereka yang menunjukkan kinerja unggul. Sehingga, penilaian kinerja pendidik dapat memberikan dampak langsung pada kualitas pendidikan di lembaga tersebut dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang terus berkembang dan responsif terhadap kebutuhan siswa <sup>21</sup>.

### **Teknik-teknik evaluasi yang digunakan untuk memotivasi pendidik**

Manajemen kinerja yang efektif melibatkan teknik-teknik evaluasi yang bukan hanya mengukur, tetapi juga memotivasi pendidik untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Berbagai literatur mengidentifikasi beberapa teknik evaluasi yang terbukti efektif dalam memotivasi tenaga pendidik, seperti evaluasi berbasis umpan balik konstruktif, pemberian penghargaan kinerja, dan kesempatan pengembangan profesional <sup>22</sup>. Umpan balik konstruktif, misalnya, memberikan pendidik pemahaman yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan mereka. Umpan balik yang diberikan secara spesifik dan terfokus pada perbaikan dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk memperbaiki kinerja mereka, terutama ketika disertai dengan saran praktis untuk pengembangan diri <sup>23</sup>.

Selain umpan balik, pemberian penghargaan kinerja seperti penghargaan tahunan, sertifikat, atau pengakuan dalam lingkungan kerja juga terbukti memberikan dorongan motivasi yang signifikan. Penghargaan tersebut tidak hanya meningkatkan semangat kerja pendidik tetapi juga memperkuat budaya kerja yang apresiatif di lingkungan pendidikan<sup>24</sup>. Teknik evaluasi lain yang

---

<sup>20</sup> Hikmatul Fauziyah, Berlian Therapi H.P, dan M. Effendi Ilyas, "Analisis Penilaian Kinerja terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT At-Taqwa 2 Surabaya," *Arzusin* 3, no. 3 (2023): 312–20, <https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i3.1108>.

<sup>21</sup> Doni Masria Idola dan Asmendri Asmendri, "Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Penilaian Kinerja Pendidik Di Sdn 7 Padang Sibusuk," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 7, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4152>.

<sup>22</sup> Rina Febriana, "Evaluasi Pembelajaran," 2019, 1.

<sup>23</sup> Febriana.

<sup>24</sup> Aidil Saputra, "Strategi Evaluasi Pembelajaran Pendidikan," *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2022, 73–83, <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/view/861%0Ahttps://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php>  
1484

efektif adalah dengan menyediakan peluang pengembangan profesional, misalnya melalui program pelatihan dan workshop. Dengan meningkatkan kapasitas pendidik melalui pelatihan, institusi menunjukkan investasi pada perkembangan profesional mereka, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan komitmen dan motivasi untuk berkinerja lebih baik <sup>25</sup>.

Teknik evaluasi yang memotivasi ini memiliki dampak jangka panjang pada kualitas pendidikan, karena pendidik yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian mendukung bahwa pendekatan evaluasi yang memadukan penilaian objektif dengan dukungan terhadap pengembangan karier mampu menciptakan iklim pendidikan yang kolaboratif dan dinamis, yang bermanfaat bagi seluruh ekosistem pendidikan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk membantu individu dalam mengidentifikasi, merencanakan, dan mencapai tujuan karir mereka, sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Menurut <sup>26</sup>, pengembangan karir mencakup rangkaian aktivitas yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka agar dapat mengemban tanggung jawab yang lebih besar dan mendukung tujuan jangka panjang mereka. Proses ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Pengembangan karir terdiri dari berbagai strategi, termasuk pelatihan, pendampingan (*mentoring*), program rotasi kerja, serta peningkatan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek lintas fungsi. Berdasarkan pandangan <sup>27</sup>, pengembangan karir yang efektif melibatkan kerja sama antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan didorong untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan karirnya, sementara organisasi menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan. Melalui program-program pengembangan karir, organisasi tidak hanya

---

/gm/article/download/861/811.

<sup>25</sup> Darwati Susi Khotimah Khusnul, "Aspek-aspek dalam Evaluasi Pembelajaran," *Universitas Nusantara PGRI Kediri* 01 (2017): 1–7, <http://www.albayan.ae>.

<sup>26</sup> Achmad Fauzi et al., "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)," *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 3 (2022): 717–32.

<sup>27</sup> Muhammad Ferryal Ramadhan dan Ari Darmawan, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkalang," *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2018).

meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang siap untuk mengisi posisi strategis di masa mendatang.

Lebih lanjut,<sup>28</sup> menyatakan bahwa program pengembangan karir yang sukses memerlukan evaluasi berkala dan penyesuaian berdasarkan perubahan kebutuhan organisasi dan tren industri. Pengembangan karir yang berkelanjutan juga membantu karyawan untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, meningkatkan ketahanan mereka terhadap perubahan lingkungan kerja yang cepat. Dengan adanya dukungan pengembangan karir, karyawan memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai performa terbaik, sekaligus siap menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, pengembangan karir bukan hanya investasi pada individu, tetapi juga strategi penting dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul dan berdaya saing dalam organisasi.

### **Rencana pengembangan karir bagi pendidik dalam pendidikan islam**

Pengembangan karir bagi tenaga pendidik di institusi pendidikan Islam adalah salah satu aspek krusial yang tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga berkontribusi pada perkembangan pribadi dan profesional para pendidik. Rencana pengembangan karir di lingkungan pendidikan Islam seringkali berfokus pada penyediaan jalur dan program yang mendukung penguasaan ilmu keagamaan serta integrasi dengan kemampuan pedagogis modern (Nasrullah & Mahfud, 2018). Berdasarkan tinjauan pustaka, pengembangan karir di lembaga pendidikan Islam dapat mencakup program peningkatan keilmuan seperti pelatihan dalam tafsir Al-Quran, hadits, dan ushul fiqh, serta pelatihan pedagogis yang lebih praktis, seperti manajemen kelas, komunikasi efektif, dan teknologi pendidikan.

Lebih jauh lagi, literatur menunjukkan bahwa rencana pengembangan karir di pendidikan Islam tidak hanya terbatas pada pengembangan keahlian mengajar, tetapi juga meliputi pelatihan kepemimpinan dan manajerial yang mempersiapkan para pendidik untuk mengambil peran yang lebih luas, misalnya sebagai pengurus atau pemimpin lembaga pendidikan. Hal ini sangat penting dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang sering membutuhkan pemimpin yang memiliki pemahaman keagamaan mendalam disertai kemampuan manajerial yang baik (Siddiq & Ghazali, 2019). Institusi pendidikan yang menyediakan rencana pengembangan karir komprehensif mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas tenaga pendidik, yang pada gilirannya mendukung mutu lembaga secara keseluruhan.

---

<sup>28</sup> Rudi Resnawan Ansyari dan Universitas Lambung Mangkurat, "PENTINGNYA PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI" 1, no. 2 (2021): 1-5.

## **Bagaimana peluang pengembangan karir memotivasi pendidik**

Kesempatan untuk mengembangkan karir sering menjadi salah satu faktor motivasi utama bagi tenaga pendidik. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa peluang pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menciptakan rasa memiliki dan komitmen lebih kuat terhadap institusi (Mokhtar & Rahman, 2020). Dalam konteks pendidikan Islam, peluang pengembangan karir yang ditawarkan oleh institusi juga meningkatkan minat pendidik untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman, seperti literasi digital atau metode pembelajaran berbasis teknologi.

Motivasi yang ditimbulkan oleh peluang pengembangan karir juga terkait erat dengan peningkatan produktivitas. Pendidik yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dan berupaya untuk mencapai target akademik yang lebih tinggi. Selain itu, pendidik yang termotivasi sering lebih terbuka terhadap inovasi dalam pengajaran dan lebih responsif terhadap perubahan kurikulum atau metode pembelajaran yang diperlukan dalam dunia pendidikan yang dinamis (Ali & Mahmoud, 2021). Kesempatan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun positif, di mana pendidik terus berupaya meningkatkan keterampilan mereka demi mencapai posisi atau jenjang karir yang lebih tinggi.

Berdasarkan tinjauan pustaka, peluang pengembangan karir juga memungkinkan pendidik untuk menjadi role model bagi siswa dalam hal komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Sikap ini sangat relevan dalam pendidikan Islam, yang menekankan pentingnya menuntut ilmu dan mengamalkannya dengan konsisten. Dengan demikian, peluang pengembangan karir tidak hanya mendorong motivasi pribadi pendidik, tetapi juga membentuk pola pendidikan yang inspiratif bagi siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas tinggi (Zulfiqar & Fahmi, 2022).

## **Kesejahteraan dan Motivasi**

### **1. Faktor-faktor kesejahteraan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pendidik**

Kesejahteraan tenaga pendidik memainkan peran penting dalam membentuk motivasi kerja dan kinerja mereka dalam mengajar. Berdasarkan kajian literatur, kesejahteraan ini mencakup beberapa aspek, yaitu kesejahteraan finansial, kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan lingkungan kerja. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima oleh pendidik. Studi menunjukkan bahwa ketika pendidik merasa gaji yang mereka terima memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi

untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya<sup>29</sup>. Insentif finansial juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan meminimalisasi keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya meningkatkan stabilitas dan efektivitas pengajaran di sekolah atau lembaga pendidikan.

Selain aspek finansial, kesejahteraan psikologis seperti dukungan dari rekan kerja, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan untuk pengembangan diri juga sangat mempengaruhi motivasi pendidik. Pendidik yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa dukungan psikologis, baik dari atasan maupun rekan kerja, dapat menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja (burnout), yang sering kali menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja<sup>30</sup>. Faktor kesejahteraan lingkungan kerja juga meliputi fasilitas yang memadai, sumber daya pembelajaran yang tersedia, serta beban kerja yang seimbang. Jika tenaga pendidik merasa beban kerja terlalu berat atau sumber daya tidak mencukupi, motivasi mereka dapat berkurang, mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran.

## **2. Strategi meningkatkan motivasi pendidik melalui kesejahteraan**

Untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik, berbagai strategi dapat diimplementasikan oleh lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memperkuat kesejahteraan mereka. Salah satu strategi yang efektif adalah dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian kerja, baik melalui penghargaan formal maupun apresiasi sehari-hari. Penelitian menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kontribusi pendidik memiliki dampak signifikan terhadap motivasi intrinsik mereka, karena mereka merasa dihargai dan diakui (Ryan & Deci, 2019). Apresiasi ini dapat diberikan dalam bentuk sertifikat, penghargaan tahunan, atau bahkan secara verbal dalam pertemuan rutin.

Selain pengakuan, institusi juga dapat meningkatkan motivasi melalui peningkatan kesejahteraan finansial, misalnya dengan memberikan bonus atau insentif tambahan bagi pendidik yang menunjukkan kinerja tinggi atau berprestasi dalam mengajar. Menurut riset, kompensasi yang adil dan berorientasi pada prestasi dapat meningkatkan motivasi kerja serta memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran (Herzberg et al., 2017).

---

<sup>29</sup> Anita Rahmawaty, "Upaya Pemerataan Kesejahteraan Melalui Keadilan Distributif," *Equilibrium* 1, no. 1 (2018): 1–17.

<sup>30</sup> W Apriliawati, "Pengaruh Keikhlasan dan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) terhadap Etos Kerja Guru Tahfīzh di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an Kabupaten ...," 2022, <http://idr.uin-antasari.ac.id/id/eprint/22078%0Ahttp://idr.uin-antasari.ac.id/22078/7/7>. BAB IV.pdf.

Strategi lain adalah dengan menyediakan akses kepada program pengembangan profesional secara berkala, seperti pelatihan, seminar, dan lokakarya yang relevan dengan bidang mereka. Melalui pelatihan berkelanjutan, tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi tetapi juga motivasi karena mereka merasa diperhatikan dan diberdayakan oleh institusi tempat mereka bekerja (Guskey, 2020). Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk akses terhadap fasilitas pendidikan yang memadai dan teknologi terkini, juga menjadi faktor penting. Dengan fasilitas yang memadai, tenaga pendidik dapat lebih mudah mengembangkan kreativitas dan metode pengajaran yang inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan kesejahteraan pendidik yang holistik dan berkelanjutan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan kinerja optimal. Implementasi dari strategi-strategi ini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan lembaga.

## SIMPULAN

Dalam kajian pustaka mengenai "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam", dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memainkan peran krusial dalam berbagai aspek pendidikan. Rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, manajemen kinerja yang efektif, pengembangan karir yang terencana, kepemimpinan yang visioner, serta kesejahteraan dan motivasi pendidik adalah elemen-elemen yang saling berkaitan dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam. Strategi-strategi ini, bila diimplementasikan dengan baik, akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saebani, Beni, dan Koko Komarudin. *Filsafat Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.
- Aidil Saputra. "Strategi Evaluasi Pembelajaran Pendidikan." *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2022, 73–83.  
<https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/view/861%0Ahttps://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm/article/download/861/811>.
- Alamsyah, Muhammad, Syarwani Ahmad, dan Helmi Harris. "Pengaruh Kualifikasi Akademik

- dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 1830187. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>.
- Aldino, Muhammad, Nurul Hidayati Murtafiah, dan Tamyis. "Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru." *Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan* 2, no. 5 (2023): 800–808.
- Amrullah, Silmi, N Nurhayati, dan W Windawati. "Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 25–34. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>.
- Ansyari, Rudi Resnawan, dan Universitas Lambung Mangkurat. "PENTINGNYA PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI" 1, no. 2 (2021): 1–5.
- Apriliawati, W. "Pengaruh Keikhlasan dan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) terhadap Etos Kerja Guru Tahfızh di Yayasan Taman Cinta Al-Qur'an Kabupaten ...," 2022. <http://idr.uin-antasari.ac.id/id/eprint/22078%0Ahttp://idr.uin-antasari.ac.id/22078/7/7>. BAB IV.pdf.
- Armstrong, Michael. *Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia, 2021.
- Awalya, A, D R Indriyanti, F S Arinata, dan ... "Peningkatan Kompetensi Kolaborasi Konselor Sekolah Melalui Program Pelatihan di Musyawarah Guru Bimbingan Dan Konseling (MGBK) Kabupaten Semarang." *Journal of ...* 2, no. 1 (2022): 27–31. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JCE/article/view/52290%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JCE/article/download/52290/21495>.
- Dacholfany, Muhammad Ihsan, Ismail Nasar, Muh. Reza Zulfikar, Yayuk Machsunah Chayaton, Destri Wahyuningsih, dan Joni Wilson Sitopu. "Program Pelatihan Guru Lintas Provinsi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran." *Communnity Development Journal* 4, no. 2 (2023): 4513–24.
- Dinata, F. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualifikasi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Telkom ...," 2024. <http://repository.uin-suska.ac.id/80038/>.
- Eliza, Delfi, Regil Sriandila, Dwi Anisak Nurul Fitri, dan Syahreni Yenti. "Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5362–69. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2878>.
- Fauzi, Achmad, Aprilia Rizki Utami, Lattifah Rahmaviani, Arief Pradhana Syahputra, Ricka Bonita, Sandy Pangestu, dan Sarifah Robbiatul Adawiah. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)." *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 3 (2022): 717–32.
- Fauziyah, Hikmatul, Berlian Therapi H.P, dan M. Effendi Ilyas. "Analisis Penilaian Kinerja terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT At-Taqwa 2 Surabaya." *Arzusin* 3, no. 3 (2023): 312–20. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i3.1108>.
- Febriana, Rina. "Evaluasi Pembelajaran," 2019, 1.
- Firyaal, Rajwa, Fairuuz Faatin, Laily Nurmalia, dan Muhammad Hayun. "Penggunaan Strategi Pembelajaran Adaptif dalam Mengatasi Tantangan Pembelajaran Siswa Hyperactive Kelas 2B MIS Al- Hidayah." *Seminar Nasional dan Publikasi Ilmiah 2024 UMI*, 2024, 295–305.

- Gusnita, Erlina. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Mengajar Dalam Pengelolaan Pembelajaran Oleh Guru Sd Negeri Di Kecamatan Toapaya Bintang." *Perada* 1, no. 2 (2018): 119–28. <https://doi.org/10.35961/perada.v1i2.21>.
- Huda, Miftahul. "Peran Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah." *Adiba: Journal of Education* 4, no. 4 (2024).
- Idola, Doni Masria, dan Asmendri Asmendri. "Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Penilaian Kinerja Pendidik Di Sdn 7 Padang Sibusuk." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 7, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4152>.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Khotimah Khusnul, Darwati Susi. "Aspek-aspek dalam Evaluasi Pembelajaran." *Universitas Nusantara PGRI Kediri* 01 (2017): 1–7. <http://www.albayan.ae>.
- Rahmawaty, Anita. "Upaya Pemerataan Kesejahteraan Melalui Keadilan Distributif." *Equilibrium* 1, no. 1 (2018): 1–17.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal, dan Ari Darmawan. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling." *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2018).
- Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: Qiara Media, 2019.
- Rian Hidayat. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF: (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)* 1, no. 8.5.2017 (2022): 2003–5. [www.aging-us.com](http://www.aging-us.com).
- Sibuea, Nunti. "Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Guru terhadap Kualitas Pelayanan Prima Sekolah di Indonesia." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 11, no. 3 (2023): 1039–56.
- Sleeter, Christine E. "Preparing Teachers for Culturally Diverse Schools." *Journal of Teacher Education* 52, no. 2 (2021): 94–106. <https://doi.org/10.1177/0022487101052002002>.
- Toni, Wijaya, dan Habibul Umam Lukman. "Tantangan dan Strategi Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital." *AN-NAJAH Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama* 03, no. 03 (2024): 35–40.
- Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, dan Windasari Windasari. "Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan." *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 02 (2024): 97–105. <https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>.