



Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Pendidik Berkualitas Unggul

(Pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR))

Muhamad Saleh Sukiman

SMA IT Putra Abu Hurairah Mataram, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sukimans463@gmail.com

Abstract. *This study is driven by the pressing necessity for educational institutions to possess skilled and high quality workforce to ensure educational achievement. Human resource administration plays a strategic role in enhancing individual contributions toward achieving academic objectives. The quality of school HR is a crucial factor in determining both educational standards and outcomes. The purpose of this research is to explore how personnel administration contributes to the creation of superior HR within schools. A Systematic Literature Review (SLR) approach was employed, analyzing 30 articles accredited at the national level sourced from Google Scholar. The systematic literature review method was selected since it provides a thorough understanding and integrates findings from a range of pertinent studies, leading toward more credible and dependable conclusions. The findings indicate that HR administration is a key element in developing excellent educational staff through several mechanisms, including administrative oversight, educator hiring and screening, capacity building, and work performance assessment, well being and equitable remuneration and institutional culture building, and dispute resolution. These interrelated elements collectively contribute to forming superior HR, consequently enhances the general standard of education. This study provides a significant contribution to understanding the pivotal role of HR management within educational settings and presents effective approaches that schools can implement to strengthen the standard of their educational staff.*

Keywords: *Human Resources; Educator; Quality; Qualified; Excellent.*

Abstrak. Penelitian ini didorong oleh kebutuhan mendesak bagi lembaga pendidikan untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan berkualitas tinggi guna memastikan pencapaian pendidikan. Administrasi sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam meningkatkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan akademik. Kualitas SDM sekolah merupakan faktor krusial dalam menentukan standar dan hasil pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana administrasi personel berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul di sekolah. Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) digunakan, menganalisis 30 artikel yang diakui secara nasional yang bersumber dari Google Scholar. Metode tinjauan literatur sistematis dipilih karena memberikan pemahaman yang komprehensif dan mengintegrasikan temuan dari berbagai studi relevan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih kredibel dan dapat diandalkan. Temuan menunjukkan bahwa administrasi sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur kunci dalam mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas melalui beberapa mekanisme, termasuk pengawasan administratif, perekrutan dan seleksi tenaga pendidik, pengembangan kapasitas, penilaian kinerja kerja, kesejahteraan, remunerasi yang adil, pembentukan budaya institusional, dan penyelesaian sengketa. Unsur-unsur yang saling terkait ini secara kolektif berkontribusi dalam membentuk SDM yang unggul, yang pada gilirannya meningkatkan standar pendidikan secara keseluruhan. Studi ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami peran krusial manajemen SDM dalam lingkungan pendidikan dan menyajikan pendekatan efektif yang dapat diterapkan sekolah untuk memperkuat standar tenaga pendidik mereka.

Kata kunci: SDM; Pendidik; Bermutu; Berkualitas; Unggul.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting di semua tingkatan manajemen, terutama dalam manajemen pendidikan, yang berperan dalam mendorong dinamika sekolah atau madrasah (Reza et al., 2021) dan (Amiruddin et al., 2024). Kemampuan manajemen untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia sangat

menentukan apakah suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya dalam menyediakan pendidikan berkualitas tinggi (Haq & Roesminingsih, 2024) dan (Budiarti & Yasmin, 2023). Di era globalisasi, perkembangan teknologi, informasi, dan pengetahuan yang pesat menuntut sekolah untuk selalu relevan dan adaptif terhadap perubahan tanpa kehilangan identitasnya (Budiarti & Yasmin, 2023), (Sulhan et al., 2024) dan (Pestalozzi et al., 2023).

Sistem pendidikan Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan kualitasnya untuk bersaing secara global. Salah satu faktor krusial yang perlu menjadi perhatian adalah sumber daya manusia berkualitas dari guru dan staf kependidikan, dan pembuat kebijakan. (Selvira et al., 2024) dan (Huda & Rokhman, 2021) Sumber daya manusia pendidikan yang unggul memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran serta mewujudkan lingkungan pembelajaran yang mendukung dan selaras dengan kebutuhan dunia nyata. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia pendidikan harus ditingkatkan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman dan menerapkan inovasi yang relevan dalam proses pembelajaran (Wahyuningtyas, 2021).

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan peran kritis tenaga manusia pada menciptakan pembelajaran yang unggul (Kurniawan et al., 2022) dan (Kurniawan et al., 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan manajemen sekolah, memungkinkan lembaga pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan global (Nurulloh et al., 2020). Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang memadai akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil, loyal, dan berprestasi tinggi yang sangat dibutuhkan untuk mendukung visi dan misi sekolah. Lebih lanjut (Pratama et al., 2024) dan (Jumadi, 2023) menekankan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi sekolah, setiap individu harus memberikan kontribusi yang signifikan. Hal ini berarti kualitas sumber daya manusia di sekolah perlu terus ditingkatkan melalui pengelolaan yang efektif, mencakup proses perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang efektif (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 1999). Kepala sekolah memainkan fungsi sentral dalam pengelolaan tenaga manusia, sehingga mereka perlu memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen personel (Hasanah, 2022), (Jami & Muharam, 2022) dan (Sholihah, 2018).

Meskipun sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan pendidikan yang unggul, beberapa kelemahan masih menghambat pencapaian ini. Salah satu kelemahan utama adalah ketidaksetaraan dalam kualitas pendidikan di wilayah kota dan desa. Kawasan terpencil kerap mengalami keterbatasan tenaga pendidik yang berkualitas dan akses yang terbatas ke pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi pendidik (Fuad et al., 2021), (Sebgag, 2023), (Nurhasanah & Sobandi, 2016) dan (Cahyono, Prihatin, et al., 2023). Kondisi ini menempatkan

mutu pendidikan di wilayah terpencil jauh di bawah mutu pendidikan di wilayah perkotaan tertentu. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia pendidikan untuk beradaptasi dengan teknologi juga menjadi tantangan. Teknologi pembelajaran sangat penting di era digital ini, tetapi tidak semua pendidik dapat menggunakannya secara optimal. Literasi digital yang rendah merupakan salah satu faktor penghambat dalam menciptakan pendidikan yang relevan dengan tuntutan zaman (Pembelajaran et al., 2018).

Teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk memperluas akses pembelajaran serta membangun suasana belajar yang lebih terbuka dan merata. Inovasi dalam metode pembelajaran masih menjadi tantangan bagi sebagian besar tenaga pendidik di Indonesia (Purnama, n.d.). Banyak guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional yang kurang relevan dengan kebutuhan dunia nyata, sehingga siswa tidak memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di pasar tenaga kerja global. Kolaborasi antara dunia pendidikan dan industri juga belum sepenuhnya terbentuk, sehingga siswa tidak mendapatkan pengalaman praktis yang relevan dengan dunia kerja (Sarifudin et al., 2023).

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merancang proses rekrutmen dan seleksi guru yang efektif agar sekolah dapat menarik dan mempekerjakan guru berkualitas tinggi. Tentu saja, seleksi tidak hanya ditujukan untuk kategori guru/staf, tetapi juga dapat untuk kategori ketua/kepala perpustakaan (Ajabar, n.d.). Pembangunan sumber daya manusia meningkatkan kualitas dan membentuk sikap, loyalitas, serta kerja sama yang diperlukan untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi karir guru dan staf melalui berbagai langkah, seperti mengaitkan kinerja dengan promosi ke posisi struktural atau fungsional dan membantu mereka dalam proses administrasi promosi (Sarifudin et al., 2023). Kepala sekolah juga dapat membantu mempromosikan staf yang berprestasi ke sekolah lain atau tingkat yang lebih tinggi jika tidak ada lowongan yang tersedia. Pengembangan profesional merupakan langkah krusial dalam pengembangan guru setelah perekrutan dan seleksi. Hal ini dapat mencakup pelatihan berkelanjutan, lokakarya, dan program bimbingan untuk memastikan guru selalu sejalan dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi (Amalia, n.d.).

Manajemen SDM harus secara konstruktif dan adil mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik antara anggota staf sekolah. Hal ini meliputi penyediaan pelatihan dan dukungan dalam penyelesaian konflik serta mendorong komunikasi terbuka dan pemahaman mutual. Pengelolaan konflik di sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis

dan produktif. Pendekatan praktis dalam penyelesaian konflik sering melibatkan komunikasi terbuka dan mediasi oleh pihak ketiga yang netral, yang memungkinkan konflik berubah menjadi peluang untuk memperkuat hubungan antara anggota sekolah (Boyle et al., 2021). Dengan mendorong dialog terbuka, setiap pihak dapat bekerja sama untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah Studi Literatur Review (SLR). Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) merupakan suatu model studi yang memiliki tujuan untuk mengenali, menilai, serta merangkum seluruh temuan penelitian yang ada mengenai suatu topik tertentu secara terstruktur dan terbuka (Alam & Asmawi, 2023). Objek penelitian ini adalah sistem informasi. Tenaga kerja manusia menciptakan pendidikan unggul sebagai objek penelitian karena beberapa alasan: 1. Terjadi perubahan dalam penerapan sumber daya manusia dalam pendidikan berkualitas unggul. 2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai metode untuk mencapai pendidikan unggul. 3. Peningkatan sumber daya manusia, yang memiliki berbagai metode. Pertanyaan penelitian dirumuskan sesuai dengan kebutuhan topik yang dipilih.

Rumusan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Apa peran sumber daya manusia yang paling sering digunakan dalam menciptakan pendidik berkualitas unggul pada periode 2019–2025?, 2. Metode apa yang diterapkan untuk menyelesaikan strategi SDM?, 3. Apa kekurangan dari metode yang digunakan dalam rangka menyelesaikan peran SDM yang belum menyelesaikan penciptaan pendidikan berkualitas unggul? Proses pencarian memperoleh referensi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sumber terkait. Tahap pencarian dilakukan dengan menggunakan mesin pencari (Google Chrome) melalui tautan situs <http://garuda.ristekdikti.go.id/> untuk data primer dan <https://www.Scholar.google.com> untuk data sekunder. Kriteria Inklusi dan Eksklusi. Tahap ini dilakukan untuk menentukan apakah data yang ditemukan sesuai untuk penelitian SLR. Studi layak dipilih jika memenuhi kriteria berikut: 1. Data digunakan dalam rentang waktu 2019–2025. 2. Data didapati melalui situs web <http://garuda.ristekdikti.go.id/> dan <https://www.Scholar.google.com>. 3. Data yang digunakan hanya berkaitan dengan peran sumber daya manusia dalam menciptakan pendidikan berkualitas unggul.

Penilaian Kualitas. Dalam penelitian SLR, data yang diperoleh akan dianalisis berdasarkan kriteria kualitas berikut: QA1. Apakah artikel jurnal diterbitkan antara tahun 2019–2025? Q2. Apakah artikel jurnal membahas peran sumber daya manusia dalam

menciptakan pendidik berkualitas unggul? Q3. Apakah metode yang digunakan untuk menciptakan pendidik berkualitas unggul dijelaskan dalam artikel jurnal? Data primer adalah informasi yang dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan observasi dan disesuaikan dengan kebutuhan. Data primer dalam studi ini adalah jurnal dari <http://garuda.ristekdikti.go.id/> untuk beberapa alasan: 1. Garuda Ristekdikti menyediakan fasilitas yang memadai. 2. Data yang diperoleh mudah diakses karena memiliki rentang tahun yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan. peneliti. 3. Data yang ditampilkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder melengkapi data primer, terutama jika hanya abstrak yang tersedia dalam data primer, dan data sekunder diperlukan untuk melengkapinya. Data sekunder diperoleh dengan bantuan Google.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Manajemen sumber daya manusia di sekolah memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan pendidik dan staf yang berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, manajemen SDM dapat memastikan sekolah memiliki guru yang kompeten dan berkomitmen. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab atas pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kualitas pengajaran dan pembelajaran dapat terus ditingkatkan. Peran ini sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan mendorong peningkatan prestasi siswa. Berikut adalah beberapa peran kritis manajemen SDM dalam hal ini:

Perekrutan dan Seleksi Guru

Proses seleksi guru harus melibatkan penilaian kemampuan mengajar calon guru, wawasan pedagogis, dan kompetensi teknis melalui wawancara dan tes yang relevan. Transparansi dan keadilan dalam perekrutan juga sangat penting untuk memastikan bahwa calon yang terpilih paling sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selain itu, seleksi juga harus mempertimbangkan kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan global dan teknologi (Zainul Ahwan, 2021), (AlQershi et al., 2023) dan (Hillan et al., 2024). Kompetensi dalam manajemen kelas, komunikasi, dan pemikiran kritis juga merupakan aspek penting yang perlu dimiliki guru untuk bersaing di era modern. Proses seleksi ideal mencakup berbagai tahap seperti tes kompetensi, observasi, dan wawancara untuk memastikan calon guru memiliki keunggulan akademik dan keterampilan lunak seperti empati, kolaborasi, serta kemampuan mengelola kelas secara efektif. Selain keterampilan teknis, keterampilan

interpersonal juga penting dalam penilaian seleksi, di mana calon guru diuji atas keterampilan mengajar, penguasaan materi, dan kemampuan bekerja dalam tim untuk mendukung kesuksesan akademik (Istiyani et al., 2024).

Penilaian seleksi juga mencakup evaluasi moral dan integritas calon guru melalui ujian pengetahuan, ujian pedagogis, dan wawancara untuk memastikan mereka dapat mengajar sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh institusi. Kemampuan calon guru diuji secara akademis dan dilihat dari kemampuan sosial serta komitmen terhadap tantangan yang ada, seperti bekerja di lingkungan dengan tantangan sosio ekonomi. Selain itu, sekolah perlu menggunakan sistem yang memungkinkan pemantauan berkelanjutan terhadap kinerja guru baru untuk menyesuaikan dan meningkatkan kualitas pengajaran sesuai kebutuhan (Kartiko et al., 2023).

Penggunaan sistem Informasi sumber daya manusia dapat memudahkan lembaga pendidikan dalam memproses dan menyimpan data calon secara efisien, sehingga memungkinkan proses seleksi yang lebih objektif dan transparan. Proses seleksi juga harus mencakup penilaian kompetensi guru dalam menangani siswa dengan kebutuhan khusus dan memastikan lingkungan belajar yang inklusif. Perekrutan berbasis kompetensi, inovasi pengajaran, dan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam proses seleksi sangat penting untuk memastikan kesuksesan sistem pendidikan (Chenic(Cretu) et al., 2012).

Peningkatan Profesional

Peningkatan kompetensi guru merupakan investasi jangka panjang yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, pendekatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia guru harus disesuaikan dengan tujuan lembaga pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan global dan persaingan. Program pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kinerja secara teratur sangat penting untuk memastikan guru tetap kompetitif dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan. Pengembangan profesional tidak hanya mencakup pelatihan teknis tetapi juga pengembangan keterampilan lunak seperti komunikasi efektif, manajemen kelas, dan pengembangan karakter (Rofifah, 2019). Pelatihan rutin dan program bimbingan berbasis kompetensi merupakan strategi penting untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini terutama berlaku di sekolah dengan tantangan sosial-ekonomi tinggi, di mana guru harus dilatih dalam pengajaran akademik dan membangun hubungan sosial positif dengan siswa. Penggunaan teknologi seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memungkinkan pengelolaan pengembangan profesional guru secara lebih efisien dan sistematis.

Dengan menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, lembaga pendidikan dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap guru dan memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara terstruktur. Di sekolah inklusif, pengembangan profesional guru juga mencakup pelatihan khusus untuk siswa dengan berbagai kebutuhan. Guru harus dilatih untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan adaptif yang secara efektif mendukung semua siswa (Rofi, 2024). Program pengembangan profesional berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan kurikulum akan meningkatkan profesionalisme guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pengembangan profesional guru sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan. Guru harus diberikan pelatihan berkelanjutan dalam pedagogi dan teknologi pendidikan untuk beradaptasi dengan metode pembelajaran dan perubahan kurikulum yang dinamis. Program pengembangan ini membantu meningkatkan keterampilan teknis dan mendukung pengembangan keterampilan lunak yang penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan produktif.

Penilaian Kinerja Guru

Evaluasi unit pendidikan diserahkan kepada kepala pendidikan, dan kepala sekolah atau yayasan melakukan penilaian unit. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja berdasarkan pengawasan kinerja sumber daya manusia dilakukan secara adil, rutin, dan adil. Semua guru dan karyawan wajib mematuhi aturan lembaga disiplin tanpa kecuali dan pengawasan langsung oleh kepala sekolah atau yayasan (Septiadi, n.d.).

Evaluasi kinerja guru merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Zuana, n.d.). Evaluasi ini harus dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Kriteria evaluasi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, penguasaan materi, dan inovasi dalam metode pengajaran (Mohammad et al., 2024). Proses evaluasi biasanya dilakukan melalui observasi kelas, wawancara, dan umpan balik siswa, yang memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja guru di dalam kelas (Mulia et al., 2024).

Penilaian kinerja guru harus diarahkan untuk mencapai target jangka panjang yang selaras dengan visi sekolah. Aspek kognitif dievaluasi, serta kontribusi guru terhadap perkembangan holistik siswa (Basri et al., 2023). Pendekatan strategis terhadap evaluasi kinerja guru harus didasarkan pada standar yang relevan dengan visi pendidikan institusi. Hal ini mencakup penguasaan kompetensi pedagogis, manajemen kelas, dan keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk pendidikan berkualitas (Basri et al., 2023). Penggunaan indikator kinerja utama (IKU) juga sangat penting dalam mengevaluasi kinerja guru, yang dapat

diterapkan dalam pendidikan dengan menilai keberhasilan akademik siswa, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan kontribusi dalam pengembangan kurikulum (Musdalifah Alwi, 2023). Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara kolaboratif antara guru, kepala sekolah, dan siswa memungkinkan evaluasi yang lebih objektif, dengan indikator yang mencerminkan kualitas pengajaran dan kontribusi terhadap komunitas sekolah.

Teknologi seperti sistem informasi sumber daya manusia dapat digunakan untuk memantau kinerja guru secara lebih efisien dan real-time. Sistem ini memungkinkan pengumpulan data kinerja berdasarkan parameter yang telah ditentukan sehingga evaluasi kinerja dapat dilakukan secara sistematis dan lebih objektif. Dalam konteks sekolah inklusif, evaluasi kinerja guru juga mencakup kemampuan menangani siswa dengan kebutuhan khusus dan kemampuan guru untuk beradaptasi dengan kebutuhan masing-masing siswa dalam menciptakan lingkungan belajar inklusif. Umpan balik dari berbagai pihak, termasuk siswa, rekan sejawat, dan kepala sekolah, juga sangat penting dalam evaluasi kinerja guru. Alat evaluasi yang komprehensif harus mencakup semua aspek kinerja, mulai dari kualitas pengajaran hingga inovasi metode pembelajaran (Adnan et al., 2023).

Evaluasi kinerja harus menjadi bagian dari upaya berkelanjutan untuk mencapai pendidikan berkualitas, dan hasilnya digunakan untuk merancang program pengembangan profesional lebih lanjut seperti pelatihan dan workshop. Evaluasi kinerja guru ini berfokus pada hasil akademik dan partisipasi guru dalam pengembangan kurikulum, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kontribusi terhadap lingkungan belajar yang positif (Fadhli, 2020). Program evaluasi kinerja yang tepat akan memastikan guru terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan pendidikan yang selalu berubah. Evaluasi kinerja guru merupakan alat penting dalam mendukung pengembangan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dukungan Kesejahteraan dan Kompensasi

Kompensasi yang tidak memadai sering dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya loyalitas. Oleh karena itu, kompensasi yang wajar dan adil sangat penting. Tentu saja, hal ini disesuaikan dengan kemampuan sekolah (B & Kardini, 2023). Kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut: 1) pemenuhan kebutuhan ekonomi; 2) mendorong peningkatan produktivitas kerja; 3) mengaitkan kompensasi dengan kesuksesan organisasi, sehingga semakin tinggi gaji yang dapat diberikan organisasi, semakin sukses organisasi tersebut; 4) menarik karyawan yang kompeten (H. Anwar & Rosa, 2019).

Memberikan dukungan kesejahteraan dan kompensasi kepada guru memastikan bahwa motivasi dan kinerja mereka tetap optimal. Dukungan ini dapat berupa insentif finansial seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan, serta insentif non-finansial seperti pengakuan atas prestasi dan fasilitas kerja yang memadai. Selain kompensasi finansial, kesejahteraan guru harus dipertimbangkan melalui program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan jangka panjang. Di tengah persaingan global, lembaga pendidikan harus menyediakan kompensasi yang adil dan sesuai standar, termasuk fasilitas pengajaran yang memadai, kesempatan pengembangan profesional, dan pengakuan atas kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Lipuku et al., 2022).

Kesejahteraan guru harus dilihat secara holistik, termasuk dukungan moral, pengembangan karier, dan pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan jangka panjang mereka. Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menjaga kesejahteraan mental dan emosional guru. Kompensasi yang wajar, termasuk bonus kinerja dan manfaat kesehatan, dapat membantu menjaga motivasi dan kinerja guru. Selain itu, program keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti waktu istirahat yang memadai, juga sangat penting untuk mendukung kesejahteraan guru (Rotty, 2022). Dukungan spiritual juga dapat diberikan di lembaga berbasis agama, di mana guru mendapatkan dukungan moral dan spiritual melalui program khusus untuk meningkatkan ketenangan dan motivasi mereka. Bagi guru yang bekerja di lingkungan sosial, seperti sekolah yang melayani siswa kurang mampu, insentif non-finansial, seperti kesempatan untuk berpartisipasi dalam program sosial, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil meliputi gaji yang kompetitif, bonus berdasarkan kinerja, dan dukungan pelatihan serta pengembangan profesional.

Dukungan ini sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan di sekolah tetap tinggi. Teknologi, seperti sistem informasi sumber daya manusia, memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengelola tunjangan, pembayaran gaji, dan program kesejahteraan dengan lebih efisien. Sistem informasi sumber daya manusia memudahkan pemberian kompensasi tepat waktu atas kinerja guru. Selain itu, guru yang bekerja dengan siswa berkebutuhan khusus juga memerlukan dukungan kesejahteraan tambahan, baik dalam bentuk pelatihan yang relevan maupun tunjangan khusus untuk menangani kompleksitas pekerjaan mereka. Dukungan dan kompensasi yang seimbang, termasuk insentif finansial dan pengembangan profesional, sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Kompensasi finansial harus seimbang dengan pengakuan prestasi dan penyediaan fasilitas pendukung, seperti akses ke fasilitas pengajaran yang memadai (Escandon-Barbosa & Salas-Páramo, 2023). Guru yang

merasa didukung secara finansial dan emosional akan lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan.

Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif

Kerja keras dan kerja sama tim terwujud dengan membangun komponen kerja yang sama dari kekuatan yang sudah ada pada pendidik dan pendidikan di madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan yang tersedia (Azizi et al., 2021). Mengembangkan budaya sekolah yang positif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan bekerja. Budaya ini dibentuk melalui kepemimpinan yang solid, komunikasi terbuka, dan kerja sama yang efektif antara guru, siswa, dan staf (Stofkova & Sukalova, 2020). Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, terutama terkait pengajaran, membantu menciptakan suasana kerja yang lebih partisipatif dan mendorong inovasi (Amelia et al., 2021). Budaya sekolah yang positif juga dapat dibangun dengan menerapkan nilai-nilai dasar seperti kejujuran, kerja sama, dan komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Amiruddin et al., 2024). Lingkungan di mana setiap warga sekolah merasa dihargai dan didukung dalam proses belajar mengajar akan meningkatkan motivasi dan prestasi guru dan siswa.

Pengakuan prestasi bagi siswa dan guru serta penerapan disiplin yang konsisten akan mendorong kolaborasi dan kepercayaan mutual di antara semua anggota komunitas sekolah. Selain itu, budaya sekolah yang mendukung perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif (Haq & Roesminingsih, 2024). Hal ini dapat dicapai melalui penghargaan yang pantas bagi guru dan siswa yang berprestasi serta program pelatihan yang mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran. Lingkungan sekolah yang aman dan nyaman sangat penting untuk mendukung interaksi positif dan pembelajaran praktis. Penerapan teknologi, seperti sistem informasi yang memfasilitasi komunikasi antara guru, siswa, dan manajemen sekolah, juga dapat membantu menciptakan transparansi dan memperkuat kepercayaan mutual (Budiarti & Yasmin, 2023). Dengan demikian, budaya sekolah yang positif akan tercipta, mendukung perkembangan akademik dan karakter bagi seluruh anggota komunitas sekolah.

Conflict Management

Prinsip keadilan dan transparansi dalam penyelesaian konflik juga sangat fundamental. Tidak hanya menciptakan kepercayaan di antara pihak-pihak yang terlibat, tetapi juga membantu membangun budaya sekolah yang inklusif di mana semua orang merasa nyaman untuk menyampaikan pendapatnya. Melibatkan guru, staf, dan siswa dalam pengambilan keputusan dapat mencegah konflik dan memperkuat kerja sama (Sulhan et al., 2024). Konflik sering terjadi antara guru, staf, atau siswa di sekolah, dan penanganan konflik yang baik memecahkan masalah dan memperbaiki hubungan kerja. Pendekatan ini melibatkan

penghargaan atas prestasi, toleransi, dan pemahaman yang lebih dalam tentang latar belakang dan kebutuhan setiap individu (Pestalozi et al., 2023). Nilai-nilai moral dan spiritual dapat menjadi esensial dalam mediasi konflik di sekolah berbasis agama dengan memprioritaskan kesabaran dan saling menghormati. Selain itu, penggunaan teknologi seperti sistem informasi sumber daya Manusia memungkinkan dokumentasi dan pelacakan penyelesaian konflik yang transparan dan efisien.

Sistem ini membantu menjaga kejelasan dalam komunikasi dan menyediakan solusi yang lebih adil dan obyektif. Pelatihan guru dalam menangani konflik juga sangat penting, terutama di sekolah inklusif, di mana konflik mungkin lebih kompleks akibat keragaman kebutuhan siswa (Selvira et al., 2024). Guru harus dilatih untuk mengenali potensi konflik dan menggunakan konseling serta dialog terbuka untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik melibatkan semua pihak dalam pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan peningkatan iklim sekolah secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan akademik bagi semua anggota sekolah.

Pembahasan

Perekrutan dan seleksi guru merupakan tahap krusial dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan karena akan menentukan kualitas tenaga pengajar yang secara langsung berkontribusi pada hasil pendidikan. Proses ini harus dimulai dengan menganalisis kebutuhan institusi, termasuk jumlah guru dan kualifikasi yang diinginkan (B & Kardini, 2023). Pada tahap seleksi, tidak hanya kemampuan akademik calon guru yang perlu dievaluasi, tetapi juga keterampilan lunak seperti komunikasi, kerja sama, dan keterampilan manajemen kelas. Seleksi harus dilakukan secara strategis, dan sesuai dengan visi dan misi lembaga, guru harus mempertimbangkan kemampuan menghadapi tantangan global, termasuk adaptasi terhadap perubahan dalam pendidikan modern (Sebgag, 2023).

Setelah proses seleksi, pengembangan profesional guru menjadi prioritas utama. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan rutin yang memungkinkan guru untuk mengikuti perkembangan metode pengajaran dan kurikulum terbaru. Selain itu, pelatihan juga harus mencakup penggunaan teknologi pendidikan dan pengembangan keterampilan lunak seperti manajemen kelas dan komunikasi yang efektif. Pengembangan profesional meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraan emosional, termasuk dukungan moral dan spiritual di sekolah berbasis agama. Evaluasi kinerja guru memastikan bahwa guru terus bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan berkembang (Cahyono, Prihatin, et al., 2023). Evaluasi kinerja melibatkan penilaian kemampuan pedagogis, inovasi pengajaran, dan

interaksi dengan siswa. Evaluasi dapat dilakukan secara berkala dan objektif melalui observasi kelas, wawancara, dan penilaian siswa (Sarifudin et al., 2023).

Evaluasi ini juga harus digunakan untuk menentukan kebutuhan pengembangan lebih lanjut, dengan dukungan teknologi seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, yang meningkatkan transparansi dan akurasi penilaian. Hasil evaluasi kinerja dapat menjadi dasar untuk memberikan insentif yang mendorong peningkatan kinerja guru. Dukungan kesejahteraan dan kompensasi merupakan aspek penting lainnya dalam manajemen sumber daya manusia sekolah. Gaji yang layak, bonus kinerja, serta tunjangan kesehatan dan pensiun merupakan cara yang efektif untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas guru (Fathullah et al., 2023).

Dukungan ini tidak hanya berupa dukungan finansial, tetapi juga berupa kesempatan pengembangan profesional, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan atas prestasi. Di sekolah inklusif, guru yang menangani siswa dengan kebutuhan khusus memerlukan pelatihan dan manfaat yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Mengembangkan budaya sekolah yang positif juga sangat penting dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja guru serta siswa. Budaya ini dibangun melalui kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan staf sekolah. Lingkungan sekolah yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi guru dan mendorong prestasi siswa. Budaya positif juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menciptakan atmosfer yang mendukung inovasi dan pembelajaran praktis (Haidar et al., 2023).

Pengelolaan konflik di sekolah merupakan faktor kritis lain yang memengaruhi budaya dan kinerja institusi. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak suasana sekolah dan mengganggu proses pembelajaran. Oleh karena itu, pendekatan pengelolaan konflik yang kolaboratif sangat diperlukan, di mana semua pihak yang terlibat diajak untuk berdialog guna menemukan solusi yang saling menguntungkan. Di sekolah berbasis agama, kesabaran dan saling menghormati menjadi dasar dalam menyelesaikan konflik. Teknologi seperti HRIS juga dapat membantu dalam melacak dan mendokumentasikan konflik, memungkinkan penyelesaian yang lebih cepat dan objektif. Pengelolaan konflik yang efektif akan menguatkan hubungan antara guru, staf, dan siswa, menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif (K. Anwar et al., 2023). Oleh karena itu, unsur-unsur seperti perekrutan dan seleksi strategis, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, dukungan kesejahteraan yang memadai, pengembangan budaya positif, dan manajemen konflik yang baik menjadi pilar utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Pentingnya perekrutan dan seleksi guru tidak boleh diabaikan, karena proses ini secara signifikan menentukan kualitas pendidikan yang diterima siswa. Namun, dalam praktiknya, tantangan seringkali harus dihadapi. Misalnya, meskipun lembaga pendidikan menekankan pentingnya keterampilan lunak guru dalam proses seleksi, tidak semua lembaga memiliki alat penilaian yang valid dan dapat diandalkan untuk mengevaluasi keterampilan tersebut. (Fuadi et al., 2023) menyoroti pentingnya indikator-indikator ini bagi efektivitas hasil rekrutmen, karena kesiapan dalam merekrut guru PPPK akan sangat membantu dalam mencapai tujuan tersebut (Cahyono, Nurryna, et al., 2023). Signifikansi kesadaran ini diperkuat oleh penelitian Victory dan Damianus, yang menyoroti urgensi perekrutan guru sebagai alternatif terhadap risiko ketidakpastian dalam mengidentifikasi calon yang benar-benar memiliki keterampilan interpersonal yang diperlukan di kelas (Alam & Asmawi, 2023). Selain itu, bias subjektif dalam mengevaluasi keterampilan lunak dapat menyebabkan pemilihan guru yang kurang ideal, yang dapat memengaruhi dinamika pengajaran dan pembelajaran. Sebuah studi menunjukkan bahwa ketidakcocokan antara keterampilan yang diharapkan dan yang sebenarnya dimiliki guru dapat berkontribusi pada tingkat pergantian guru yang tinggi, terutama di daerah yang menghadapi tantangan pendidikan yang lebih besar.

Di sisi lain, pelatihan profesional berkelanjutan sangat penting, tetapi harus menanggapi kebutuhan spesifik di lapangan. Ada kalanya program pelatihan tidak sepenuhnya relevan dengan konteks lokal, sehingga guru tidak siap menghadapi tantangan sehari-hari di kelas. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian Rani Selvira menawarkan metode TOPSIS untuk mendukung sistem penilaian guru. Penting juga untuk mendorong kolaborasi antara lembaga pendidikan dan komunitas lokal dalam merancang kurikulum pelatihan, memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan nyata di lapangan (AlQershi et al., 2023).

Dalam hal evaluasi kinerja, meskipun penilaian berbasis pengamatan dan umpan balik siswa diakui sebagai praktik baik, metodologi ini sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan yang lebih holistik, seperti evaluasi 360 derajat yang melibatkan masukan dari rekan sejawat, orang tua, dan bahkan siswa itu sendiri. Pendekatan yang diambil Evans Fuad dalam metode algoritmiknya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas pengajaran sambil meningkatkan akuntabilitas guru (Hillan et al., 2024). Selain itu, dukungan kesejahteraan dan kompensasi yang memadai merupakan kunci untuk mempertahankan motivasi guru. Namun, seringkali terdapat ketidakadilan dalam hal ini, terutama di sekolah-sekolah yang beroperasi di daerah yang kurang terlayani. Ketidaksetaraan gaji dan tunjangan dapat memperburuk masalah retensi, terutama jika guru merasa tidak dihargai atas kerja keras

mereka. Selain itu, pengembangan budaya sekolah yang positif tidak boleh diabaikan (Istiyani et al., 2024).

Pentingnya budaya yang inklusif dan mendukung dapat memfasilitasi kolaborasi, namun seringkali diabaikan oleh administrator sekolah yang lebih fokus pada aspek administratif. Konflik yang timbul dari ketidakpuasan di lingkungan kerja harus ditangani secara konstruktif, melibatkan semua pihak untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan (Kartiko et al., 2023). Agus Sarifuddin dengan jelas menjelaskan bahwa dalam konteks sekolah berbasis agama, nilai-nilai seperti kesabaran dan saling menghormati harus diinternalisasi dan dipraktikkan sepanjang proses ini (Chenic(Cretu) et al., 2012). Mengingat kompleksitas ini, lembaga pendidikan harus secara proaktif mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan mereka, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru, mendorong inovasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, perekrutan dan seleksi strategis, pengembangan profesional yang relevan, evaluasi kinerja yang objektif, dukungan kesejahteraan yang adil, budaya positif, dan manajemen konflik yang efektif dapat menjadi pilar utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa proses perekrutan dan seleksi guru harus dilakukan secara strategis dan menyeluruh, tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik tetapi juga keterampilan lunak seperti komunikasi, kolaborasi, dan manajemen kelas. Seleksi yang efektif akan memastikan bahwa guru yang terpilih dapat menghadapi tantangan global dan sosio-ekonomi serta beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan modern. Perkembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan yang relevan sangat penting untuk memastikan guru terus berkembang sesuai dengan kebutuhan siswa dan dinamika pendidikan. Penggunaan teknologi dalam pengajaran dan pengembangan keterampilan lunak seperti manajemen kelas dan komunikasi merupakan elemen kritis dalam meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, perkembangan ini juga berkontribusi pada kesejahteraan emosional guru, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Evaluasi kinerja yang objektif dan teratur sangat penting untuk memantau kemajuan guru dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lebih lanjut. Teknologi seperti sistem informasi sumber daya Manusia dapat meningkatkan transparansi dan akurasi dalam proses evaluasi, memungkinkan keputusan pengembangan guru dan insentif yang lebih baik. Dukungan kesejahteraan guru, baik dalam bentuk finansial, seperti gaji dan tunjangan, maupun

non-finansial, seperti kesempatan pengembangan profesional dan lingkungan kerja yang kondusif, sangat penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas guru. Dukungan ini di sekolah inklusif dan berbasis agama mencakup pelatihan khusus dan tunjangan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan. Budaya sekolah yang positif, yang mencakup kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi yang baik, memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan guru dan prestasi siswa.

Budaya ini didukung oleh kebijakan yang adil, penghargaan atas prestasi, dan lingkungan yang inklusif. Budaya yang kuat dan positif di sekolah mendukung pembentukan atmosfer belajar yang efektif dan inovatif. Pengelolaan konflik yang efektif dapat mencegah eskalasi konflik yang berpotensi merusak suasana sekolah melalui pendekatan kolaboratif dan mediasi yang adil. Pendekatan berbasis nilai, terutama di sekolah berbasis agama, menekankan pentingnya kesabaran dan saling menghormati dalam menyelesaikan konflik. Secara keseluruhan, integrasi yang baik antara proses rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dukungan kesejahteraan, pengembangan budaya positif, dan manajemen konflik akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis, inovatif, dan efektif dalam mencapai pendidikan berkualitas tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih banyak kepada Ustadz Ibnu Hibban, Lc, M.A selaku pimpinan Ponpes Abu Hurairah Mataram yang telah memberikan dukungan fasilitas dalam membantu menyusun naskah ini hingga selesai serta para rekan – rekan guru di SMA IT Putra Abu Hurairah Mataram yang tidak henti - hentinya memberikan semangat dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adnan, M., Murcahyanto, H., & Kulsum, U. (2023). Madrasah principal's strategy in improving student recruitment results at State Aliyah Madrasas. [Nama Jurnal], 4(3), 389–400.
- Ajabar. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia.
- Alam, M., & Asmawi, A. (2023). Navigating the aftermath of the pandemic: Exploring school challenges and changes in Bangladesh. *Education 3–13*, 53, 1–14. <https://doi.org/10.1080/03004279.2023.2221265>
- AlQershi, N., Saufi, R. B. A., Ismail, N. A., Mohamad, M. R. Bin, Ramayah, T., Muhammad, N. M. N., & Yusoff, M. N. H. Bin. (2023). The moderating role of market turbulence

beyond the Covid-19 pandemic and Russia-Ukraine crisis on the relationship between intellectual capital and business sustainability. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122081. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122081>

Amalia, R. (n.d.). *Perencanaan SDM*.

Amelia, C., Aprilianto, A., Supriatna, D., Rusydi, I., & Elza, N. (2021). The principal's role as education supervisor in improving teacher professionalism. [Nama Jurnal], 144–155.

Amiruddin, J., Zaqiah, Q. Y., & Rohimah, E. (2024). Implementation of internal policy head of madrasah in improving the quality of learning, 3(1), 16–24.

Anwar, H., & Rosa, E. M. (2019). *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.

Anwar, K., Rachman, A., Nurwahidin, M., & Nanda, S. (2023). The influence of school culture and work motivation on school quality in vocational schools. 4(3), 430–445.

Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>

B, A. M., & Kardini, N. L. (2023). The role of quality human resources in developing missions of future universities in Indonesian higher education. 4, 49–59.

Basri, H., Suhartini, A., & Meliani, F. (2023). Challenges of online boarding schools in the digital era. [Nama Jurnal], 2(1), 37–51.

Boyle, T., Petriwskyj, A., Grieshaber, S., & Jones, L. (2021). Coaching practices: Building teacher capability to enhance continuity in the early years. *Teaching and Teacher Education*, 108, 103515. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103515>

Budiarti, E., & Yasmin, S. (2023). Impact of digital media on social-emotional development in early childhood: A case study at TK Kartika XX-46 Kendari. 8(June), 89–98.

Cahyono, B. T., Nurryna, A. F., & Natasari, K. N. (2023). Pemanfaatan aplikasi digital flipbook sebagai media pembelajaran di era teknologi digital. 1(2), 58–64.

Cahyono, B. T., Prihatin, R., Sukmawati, F., & Santosa, E. B. (2023). Development of authentic assessment with project-based learning approach in primary school students. *Qalamuna*, 15(1), 539–548. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v15i1.3987>

Chenic (Cretu), A. S., Angelescu, C., & Gheorghita, A. R. (2012). Providing labor market flexicity and quality of life through better education and professional training. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 46, 4560–4566. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.296>

Escandon-Barbosa, D., & Salas-Páramo, J. (2023). The role of informal institutions in the relationship between innovation and organisational learning in export performance. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.08.001>

- Fadhli, M. (2020). Implementasi manajemen strategik dalam lembaga pendidikan. [Nama Jurnal], 1(1), 11–23.
- Fathullah, M. N., Mulyanto, A., & Gaffar, M. A. (2023). Management of digital literacy-based work practice training in the boarding school environment. 4, 1–11.
- Fuad, E., Susticha, L., Mualfah, D., Informatika, T., Komputer, I., & Riau, U. M. (2021). Penerapan algoritma ELECTRE sebagai pendukung keputusan. *Jurnal Software Engineering and Information Systems*, 1(1), 58–67.
- Fuadi, A., Nasution, W. N., & Wijaya, C. (2023). Management of teacher professionalism development: A multi-site study of State Madrasah Aliyah in Langkat Regency, 4(1), 180–199.
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Anas, M. (2023). Educational challenges to human resource development in Islamic education institutions. 3, 366–377.
- Haq, A. M., & Roesminingsih, E. (2024). Situational leadership skills of foundation heads in human resource development for early childhood education. 5, 26–40.
- Hasanah, R. (2022). Inovasi pelayanan pada usaha berbasis rumahan di Café Puspa Rasa Kopi Jember.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/12962/1/RIYADATUL%20HASANAH%20WATERMARK.pdf>
- Hillan, R. A., Karoso, S., Handayani, E. W., & Yanuartuti, S. (2024). The impact of centralization and decentralization policies on teacher performance. *JPLEd*, 4(3), 219–224. <https://doi.org/10.58737/jpled.v4i3.366>
- Huda, A. M., & Rokhman, M. (2021). The strategy of the principal in improving the quality of institutional education. 4, 72–80.
- Istiyani, D., Wibowo, A. M., Taruna, M. M., Rahmawati, T., Atmanto, E., Islam, U., & Walisongo, N. (2024). Challenges and opportunities in early childhood religious and moral education. 7(2), 233–249.
- Jami, D. Z., & Muharam, A. (2022). Strategy for improving the quality of Islamic Religious Education study programs with total quality management. 267–283.
- Jumadi, A. (2023). Dasar inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. 2(2), 84–90.
- Kartiko, A., Wibowo, G. A., Gobel, L. Van, Wijayanto, A., & Saputra, N. (2023). Improving teacher job satisfaction through organizational commitment and OCB. [Nama Jurnal], 315–327.
- Kurniawan, E., Nizzam, M., Fatikh, M. A., & Rofiq, M. H. (2022). Pengaruh penggunaan media audiovisual terhadap hasil belajar kosa kata bahasa Inggris. [Nama Jurnal], 5(1), 27–38.
- Lipuku, F., Sang, H. W., & Rop, W. C. (2022). Reward and compensation management on employee performance. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1). <https://doi.org/10.37284/eajbe.5.1.552>

- Mohammad, A., Alazeez, A., & Al-momani, M. O. (2024). The role of the teacher in promoting Islamic tolerance among students in Jordan. 7(1), 59–76.
- Mulia, M., Zulfatmi, Z., & Khalil, Z. F. (2024). Conflict and consensus in fiqh siyasah across cultures. *The Indonesian Journal of the Social Sciences*, 12(3).
- Musdalifah Alwi, L. M. (2023). The principal's strategy in improving the quality of teacher performance. [Nama Jurnal], 2(1), 66–78.
- Nurhasanah, S., & Sobandi, A. (2016). Minat belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. [Nama Jurnal], 1(1), 128–135.
- Nurulloh, A., Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Guru, P. (2020). The role of the head of madrasah's policy.
- Pembelajaran, P., Materi, F., Dan, S., Untuk, K., & Smk, S. (2018). Siklus prapembelajaran model penilaian formatif web-based pada pembelajaran fisika. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 12(2). <https://doi.org/10.15294/jpfi.v12i2.5906>
- Pestalozzi, D., Pranansa, A. G., Erwandi, R., & Putra, M. R. E. (2023). Approach to the principal's leadership in blusukan. 4(4), 610–624.
- Pratama, G. N., Negara, M. A., & Sosial, F. I. (2024). Efektivitas pelaksanaan rekrutmen PPPK dalam reformasi kepegawaian. 8, 27658–27667.
- Purnama, B. J. (n.d.). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. 12(2), 27–36.
- Reza, M., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative HRM strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review. *Heliyon*, 7, e07233. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Rofi, A. (2024). Transformative leadership: Empowering human capital in senior high schools. [Nama Jurnal], 464–478.
- Rofifah, S. (2019). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance. 27–40.
- Rotty, N. J. (2022). Urgensi manajemen rekrutmen guru. [Nama Jurnal], 4, 12071–12079.
- Sarifudin, A., Hude, D., & Sarnoto, A. Z. (2023). Metode kolaborasi dalam supervisi pendidikan berbasis Al-Qur'an. *Edukasia Islamika*, 12(2), 1793–1810. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3636>
- Sebgag, S. (2023). Human resource management model in Islamic boarding school-based private madrasah Tsanawiyah. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- Selvira, R., Putra, M., Tinambunan, H., & Bu, E. (2024). Implementasi metode TOPSIS dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru honor. 1(2), 70–78.
- Septiadi, W. (n.d.). Tinjauan Total Quality Management pada lembaga pendidikan Islam. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.105>

- Sholihah, H. (2018). Implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN Yogyakarta III. 1, 58–71.
- Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period.
- Sulhan, M., Gustini, N., Sambella, M., & Usman, A. (2024). Correlation of non-financial compensation and work loyalty of administrative employees. 5, 195–206.
- Wahyuningtyas, P. (2021). Optimalisasi manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kualitas SDM pada MTs Negeri 1 Ponorogo.
- Zainul Ahwan, M. E. M. (2021). Model konstruksi komunikasi antar faith-based organization dalam meminimalisir interfaith conflict. 13(1), 136–149.
- Zuana, M. M. M. (n.d.). Implementing project-based learning in ESP classroom. 1(2), 115–125.