

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN PELATIHAN BERKELANJUTAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Syahrial¹, Surya Adri², Jamilus³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman, Sumatera Barat, Indonesia

E-mail: syahrialya910@gmail.com

Article History

Received: 04-11-2025

Revision: 15-11-2025

Accepted: 18-11-2025

Published: 23-11-2025

Abstract. Human resource development (HRD) is a strategic element in improving teacher performance and educational quality. This article aims to analyse effective HRD strategies within educational institutions, particularly through training management, transformational leadership, and performance management based on affective commitment. This study employs a qualitative descriptive approach using a library research method, drawing upon various secondary data sources including scientific journals, textbooks, research reports, and official institutional documents published between 2020 and 2025. The data were analysed using thematic content analysis through four stages: data reduction, thematic coding, interpretative analysis, and conclusion drawing. The results indicate that effective HRD strategies include : 1) continuous professional development and teacher training to enhance competence and motivation, 2) transformational and participatory school leadership that strengthens collaborative culture, and 3) performance management systems emphasizing teacher well-being and affective commitment. The findings suggest that HRD strategies focusing on motivational, psychological, and structural aspects can sustainably improve teaching effectiveness and educational quality.

Keywords: Human Resource Development, Transformational Leadership, Continuous Training, Teacher Performance

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya melalui pendekatan manajemen pelatihan, kepemimpinan transformatif, dan pengelolaan kinerja berbasis komitmen afektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*) terhadap berbagai data sekunder, seperti jurnal ilmiah, buku teks, laporan penelitian, dan laporan lembaga resmi yang relevan pada tahun 2020-2025. Data dianalisis menggunakan teknik *thematic content analysis* melalui empat tahapan: reduksi data, pengkodean tema, analisis interpretatif, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif mencakup : 1) Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja. 2) Kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif dan partisipatif yang memperkuat budaya kolaboratif, dan 3) sistem manajemen kinerja yang berorientasi pada kesejahteraan dan komitmen afektif guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan SDM yang berfokus pada aspek motivasional, psikologis, dan structural mampu meningkatkan efektivitas pengajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kepemimpinan Transformatif, Pelatihan Berkelanjutan, dan Kinerja Guru

How to Cite: Syahrial., Adri, S., & Jamilus. (2025). Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kepemimpinan Transformatif dan Pelatihan Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 10853-10864. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4502>

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan (*knowledge transmitter*), tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan innovator dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi kebutuhan mendesak bagi Lembaga pendidikan untuk menjawab tantangan perubahan zaman yang dinamis. Kinerja guru yang optimal merupakan cerminan dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan (Waeyenberg et al., 2022).

Sejalan dengan konteks manajemen pendidikan, pengembangan SDM guru mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kompetensi profesional, pembinaan etos kerja, penumbuhan motivasi, dan penguatan komitmen organisasi. Manajemen SDM yang baik harus mampu mengintegrasikan dimensi teknis dan humanistik, sehingga guru tidak hanya terampil secara profesional tetapi juga memiliki kesejahteraan psikologis dan spiritual yang mendukung produktivitas kerja. Penelitian Waeyenberg et al., (2022) menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif mampu meningkatkan komitmen afektif guru terhadap institusi dan menekan tingkat kelelahan kerja.

Selain itu, pengembangan SDM di bidang pendidikan memerlukan strategi yang komprehensif, mulai dari perencanaan pelatihan, pembinaan karier, hingga penguatan budaya organisasi berbasis kolaborasi. Penelitian oleh Trihapsari, Mujahidah, & Humairoh (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru secara berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Sementara itu, Gao et al., (2025) menemukan bahwa strategi manajerial yang berorientasi pada motivasi guru memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, baik di sekolah negeri maupun swasta.

Kepemimpinan kepala sekolah juga memainkan peran sentral dalam proses pengembangan SDM guru. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat membangun budaya kerja positif, menumbuhkan semangat inovasi, dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan (Yu & Jang, 2024; Pardosi & Utari, 2022). Pemimpin yang inspiratif dan komunikatif mampu menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) serta komitmen tinggi terhadap visi dan misi Lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Belay, Melese, & Seifu (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja aman, profesional, dan kondusif untuk pertumbuhan kompetensi guru. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, strategi pengembangan SDM tidak hanya menekankan pada aspek profesionalitas, tetapi juga pada dimensi spiritual dan moral. Rahmi, Patoni, & Sulistyorini (2020) menegaskan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam harus

berlandaskan nilai-nilai tauhid, amanah, dan keikhlasan agar menghasilkan tenaga pendidik yang berintegritas dan berkarakter. Pendekatan ini sejalan dengan semangat integrasi antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas pendidikan Islam modern.

Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebijakan pengembangan SDM dengan implementasinya di lapangan. Banyak program pelatihan yang bersifat formalitas, tidak berorientasi pada kebutuhan riil, serta kurang melibatkan guru secara aktif dalam proses perencanaan dan evaluasi (Ionescu et al., 2022). Penelitian Musgamy (2023) menemukan bahwa meskipun program PPG di lembaga pendidikan Islam telah meningkatkan kompetensi guru, keberhasilannya sangat bergantung pada sistem manajemen pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis hasil. Sementara itu, Astuti & Walid (2024) menegaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam berpotensi meningkatkan profesionalisme guru jika disertai penguatan nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Dengan demikian, penelitian terletak pada upaya integrasi antara pendekatan profesional, teknologi, dan spiritual dalam strategi pengembangan SDM pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Kajian ini menggunakan pendekatan *library research* dengan menelaah berbagai hasil penelitian internasional dan nasional terkini periode 2020 – 2025. Fokus utama penelitian ini mencakup empat aspek strategis, yaitu (1) sistem manajemen kerja, (2) pelatihan dan pengembangan profesional, (3) kepemimpinan transformasional, dan (4) motivasi serta kesejahteraan guru.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, serta menjadi referensi praktis bagi kepala sekolah, pengelolaan lembaga pendidikan Islam, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, kontekstual, dan berdaya guru dalam meningkatkan kinerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (*library research*), yaitu menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menelaah secara mendalam teori,

konsep, dan temuan empiris dari berbagai sumber ilmiah guna membangun sintesis konseptual yang komprehensif.

Penelitian pustaka menjadi metode yang tepat untuk memperoleh gambaran umum dan tren penelitian terkini (2020 – 2025) tentang strategi pengembangan SDM di sektor pendidikan, baik dalam konteks global maupun lokal, termasuk pendidikan Islam. Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar analisis untuk mengidentifikasi strategi yang efektif, faktor-faktor pendukung, serta tantangan implementasi dalam peningkatan kinerja guru (Gao et al., 2025; Yu & Jang, 2024; Trihapsari et al., 2021).

Secara konseptual, desain penelitian ini mengikuti model analisis tematik (*thematic content analysis*) dengan tiga tahap utama: 1) pengumpulan data literatur (menyeleksi artikel ilmiah yang relevan), 2) analisis isi (*content analysis*) yaitu mengidentifikasi tema-tema utama terkait pengembangan SDM dan kinerja guru. 3) Sintesis hasil penelitian yaitu merumuskan model strategi pengembangan SDM yang efektif berdasarkan bukti empiris dan teori. Karena penelitian ini bersifat studi pustaka, partisipan penelitian tidak berupa individu secara langsung, melainkan subjek penelitian yang tercermin dalam karya ilmiah yang dianalisis. Subjek penelitian mencakup guru, kepala sekolah, pengawas dan pimpinan lembaga pendidikan dari berbagai jenjang (SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi), baik sekolah umum maupun lembaga pendidikan Islam.

Instrumen penelitian berupa lembar analisis literatur (*literature review sheet*) yang dirancang untuk mengorganisasi dan mengevaluasi isi setiap artikel yang dikaji. Lembar analisis ini mencakup beberapa komponen penting seperti: identitas artikel (nama penulis, tahun, dan sumber jurnal), tujuan penelitian (fokus utama dari studi yang dikaji), Metodologi penelitian (jenis penelitian (kuantitatif, kualitatif atau campuran), temuan utama (strategi pengembangan SDM yang terbukti meningkatkan kinerja guru), konteks pendidikan (lokas dan jenis lembaga pendidikan, implikasi praktis (rekomendasi atau model yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan islam). Instrumen ini digunakan untuk memastikan konsistensi dan objektivitas dalam menilai relevansi serta kualitas setiap sumber literatur yang digunakan (Belay et al., 2021; Rahmi et al., 2021).

Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan sintesis tematik (*thematic synthesis*). Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar variabel dalam hasil penelitian terdahulu. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan berikut: 1) Reduksi data, memilih dan menyeleksi artikel yang sesuai dengan topik penelitian serta menghapus data yang tidak relevan. 2) Kategorisasi, mengelompokkan hasil penelitian ke dalam tema-tema utama, seperti manajemen kerja, pelatihan profesional,

kemempinan transformational dan motivasi kerja guru. 3) Interpretasi data, menganalisis hubungan antar tema dan menafsirkan pola strategi pengembangan SDM yang efektif. 4) Verifikasi dan sintesis, menyusun kesimpulan umum berdasarkan integrasi dari berbagai sumber dan teori. Analisis ini menghasilkan model konseptual tentang strategi pengembangan SDM guru yang efektif untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan secara menyeluruh. Pendekatan sintesis ini juga membantu menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen pendidikan Islam (Ionescu et al., 2022; Rahmi, Patoni & Sulistyorini, 2022).

HASIL

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa artikel ilmiah yang relevan (2020-2025) ditemukan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam dua dimensi utama yaitu: Pertama, Strategi pengembangan internal (*internal development strategies*) yang mencakup pelatihan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan peningkatan motivasi kerja guru. Kedua, Strategi pengembangan eksternal (*external support strategies*) mencakup kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, dan dukungan kebijakan institusional. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem manajerial dan iklim kerja yang mendukung secara menyeluruh.

Strategi Pengembangan Internal untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Guru

Analisis literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM internal merupakan fondasi utama dalam peningkatan kinerja guru. Strategi ini berfokus pada peningkatan kemampuan profesional, motivasi kerja, dan kesejahteraan emosional guru. (a) Pelatihan dan pengembangan profesional (*training and development*). Program pelatihan yang terencana dengan baik terbukti mampu meningkatkan keterampilan pedagogic, kemampuan manajerial, dan inovasi guru dalam proses pembelajaran. Pelatihan berbasis kebutuhan (*needs-based training*) dan pengembangan karier berkelanjutan (*continuous professional development*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Trihapsari et al. 2021 ; Rahmi et al., 2021). Selain itu pengelolaan pelatihan yang efektif membutuhkan perencanaan berbasis analisis kompetensi dan evaluasi kinerja pasca pelatihan agar dampaknya terukur dan berkelanjutan. (b). Manajemen kinerja (*performance management*), manajemen kinerja yang baik terbukti

memperkuat komitmen afektif guru terhadap lembaga, mengurangi kelelahan kerja, dan meningkatkan produktivitas pengajaran (Waeyenberg et al., 2022). Sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis indikator kompetensi pedagogic serta hasil belajar siswa dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitasnya. (c). Analisis SDM berbasis data (*HR Analytics*), Penggunaan analitik SDM memungkinkan lembaga pendidikan mengukur efektivitas praktik manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja guru (Jyoti, Sharma, & Rani, 2020). Pendekatan ini membantu lembaga pendidikan mengambil keputusan berbasis data (*data-driven decision making*) terkait promosi, pelatihan dan evaluasi. (d) Motivasi dan kesejahteraan guru, strategi peningkatan motivasi kerja guru terbukti menjadi factor kunci dalam peningkatan kinerja, terutama di sekolah dengan perbedaan sistem manajemen publik dan swasta (Gao et al., 2025). Manajemen sekolah yang memperhatikan kesejahteraan psikologis guru melalui pengakuan prestasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang sehat berdampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas (Pagán-Castaño et al., 2020). (e). Pengembangan kapasitas akademik dan profesional, studi oleh Ghasemi et al., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis pengalaman dan pendampingan profesional (*mentorship*) mampu memperkuat peran guru sebagai fasilitator pembelajaran yang adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan.

Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan internal yang terarah dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam membentuk guru yang kompeten, inovatif dan berdaya saing, baik di lembaga umum maupun lembaga pendidikan Islam.

Strategi Pengembangan Eksternal Melalui Kepemimpinan dan Lingkungan Organisasi

Selain faktor internal, keberhasilan peningkatan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh konteks eksternal lembaga, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan dukungan kebijakan. (a). Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja guru melalui pemberdayaan, inspirasi dan dukungan emosional (Yu & Jang, 2024). Kepala sekolah yang mampu menanamkan visi dan nilai organisasi yang kuat dapat menciptakan budaya kerja kolaboratif dan produktif. (b) Kepemimpinan efektif kepala sekolah, perilaku kepemimpinan efektif, seperti komunikasi terbuka, pengambilan keputusan partisipatif, dan penghargaan terhadap prestasi guru, terbukti meningkatkan kinerja guru dan capaian siswa (Pardosi & Utari, 2022; Mulyani, Meirawan, & Rahmadani, 2020). Dalam konteks pendidikan islam, kepemimpinan berbasis nilai-nilai spiritual juga memperkuat motivasi moral dan tanggung jawab profesional guru. (c). Budaya organisasi dan iklim

sekolah. Budaya kerja yang inklusif dan lingkungan sekolah yang aman berperan sebagai mediator antara pengembangan SDM dan peningkatan kinerja guru (Belay et al., 2021). Lingkungan yang mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan pembelajaran kolektif menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk berkembang. (d) Dukungan kebijakan institusional, dukungan structural dari manajemen sekolah, seperti penyediaan anggaran pelatihan, sistem penghargaan, serta mekanisme evaluasi yang adil, merupakan factor eksternal penting untuk memperkuat strategi pengembangan SDM (Rahmi et al., 2020; Pagán-Castaño et al., 2021). (e) Sinergi antara manajemen dan kesejahteraan guru. Studi oleh Ionescu et al., (2022) menegaskan pentingnya keseimbangan antara manajemen berbasis hasil (*performance-based*) dan perhatian terhadap kesejahteraan emosional guru untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan. Jadi, Strategi eksternal ini menekankan bahwa pengembangan SDM guru bukan hanya tanggung jawab individu guru, tetapi merupakan bagian integral dari manajemen lembaga pendidikan secara holistik.

Dari dua kelompok strategi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal jika lembaga pendidikan menerapkan pendekatan ganda yaitu menggabungkan pengembangan kompetensi internal (pelatihan, manajemen kinerja, dan motivasi) dengan dukungan eksternal (kepemimpinan, budaya organisasi dan kebijakan). Kombinasi keduanya menghasilkan sistem pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika pendidikan modern, termasuk tantangan digitalisasi dan transformasi kurikulum.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan harus dilihat sebagai proses sistemik dan berkelanjutan, yang mencakup dimensi individual, organisasi, dan kebijakan institusional. Secara konseptual, temuan ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia strategis (*strategic human resource management*), yang menekankan pentingnya keselarasan antara pengembangan SDM dan tujuan organisasi (Schuler & Jackson, 1987). Dalam konteks pendidikan, keselarasan tersebut berarti bahwa peningkatan kapasitas guru harus mendukung pencapaian visi lembaga dalam menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan berkarakter.

Dilihat dari pengembangan SDM guru sebagai investasi strategis lembaga pendidikan, Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM guru bukan sekadar aktivitas pendidikan. Program pelatihan yang dirancang secara berkelanjutan dan relevan dengan

kebutuhan profesional guru mampu meningkatkan kompetensi pedagogic, motivasi intrinsic, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan belajar (Trihapsari et al., 2021; Ghasemi et al., 2023). Secara teoritik, hal ini sejalan dengan konsep *human capital theory* Becker (2002) yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu berkontribusi langsung terhadap produktivitas organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, investasi dalam pengembangan guru tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, tetapi juga pada pembentukan kepribadian, moralitas, dan spiritualitas yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, pendekatan *data-driven HR management* seperti yang diuraikan oleh Jyoti et al., (2020) memperkuat efektivitas kebijakan pengembangan SDM dengan menyediakan informasi kuantitatif tentang kebutuhan pelatihan, evaluasi kinerja, dan potensi pengembangan karir guru. Penggunaan analitik SDM ini masih jarang diterapkan di lembaga pendidikan Islam, sehingga menjadi peluang inovasi untuk meningkatkan efisien.

Peran kepemimpinan transformation dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja, Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformative dan budaya organisasi yang sehat berperan besar dalam mendukung keberhasilan pengembangan SDM. Kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional maupun menciptakan iklim kinerja yang inspiratif, kolaboratif dan berorientasi pada perubahan positif (Yu & Jang, 2024; Pardosi & Utari, 2022). Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berfokus pada instruksi dan control, tetapi pada pemberdayaan guru (*teacher empowerment*), yang memberi ruang bagi kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional yang berbasis spiritualitas sebagaimana dikemukakan oleh Rahmi et al., (2020) yang mampu memadukan nilai religiusitas dengan profesionalisme kerja. Hal ini menghasilkan budaya organisasi yang berlandaskan pada amanah, keikhlasan dan tanggung jawab moral.

Budaya organisasi yang inklusif dan aman juga menjadi prasyarat penting bagi pengembangan SDM. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kesejahteraan psikologis guru dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga dan meurunkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) (Belay et al., 2021; Waeyenberg et al., 2022). Hal ini sejalan dengan model *Job Demands – Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan performa karyawan.

Selanjutnya, Sinergi strategi internal dan eksternal dalam manajemen SDM Pendidikan menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif harus bersifat integrative, menggabungkan upaya internal dan dukungan eksternal secara sinergis. Pendekatan internal

seperti pelatihan dan manajemen kerja, akan menghasilkan dampak yang lebih kuat apabila didukung oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan inspiratif dan kebijakan lembaga yang progresif (Pagán-Castaño et al., 2021; Ionescu et al., 2022). Model integrative ini dapat diimplementasikan dalam bentuk kerangka kerja pengembangan SDM berbasis kompetensi dan nilai spiritual, yang melibatkan: 1) Perencanaan SDM berbasis kebutuhan guru (*needs based HR planning*), 2) Program pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada hasil (*outcome based training*), 3) Sistem manajemen kinerja yang transparan dan berbasis umpan balik (*feedback based evaluation*). 4) Kepemimpinan yang memberdayakan dan berkarakter islami. Pendekatan semacam ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru secara professional, tetapi juga memperkuat integritas moral dan etika kerja islami sebagai landasan utama dalam pendidikan berbasis nilai.

Implikasi bagi manajemen pendidikan, hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yaitu a) Manajemen pendidikan Islam perlu mengadopsi pendekatan SDM yang strategis dan berbasis data, bukan sekadar administratif, b) Pelatihan guru perlu diarahkan pada penguatan kompetensi pedagogic dan spiritual, sehingga guru mampu menjadi *murabbi* (pendidik yang membina karakter). c) Kepemimpinan sekolah harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial, seperti keadilan, amanah, dan musyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermartabat. d) Kolaborasi antara pemerintah, Yayasan dan masyarakat perlu diperkuat agar pengembangan SDM guru mendapat dukungan kebijakan dan pendanaan yang memadai. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang efektif dalam konteks pendidikan Islam harus berpihak pada keseimbangan antara efisiensi manajerial modern dan nilai-nilai spiritual Islam, sebagaimana ditegaskan oleh pendekatan *Islamic Human Resource Management* yang menempatkan manusia sebagai *khalifah fil ardh* dalam mengelola dan mengembangkan potensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan harus bersifat komprehensi, berkelanjutan, dan integratif. Berdasarkan hasil analisis literatur terdapat dua dimensi utama strategi pengembangan SDM yaitu strategi pengembangan internal dan strategi pengembangan eksternal. Secara internal, pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan professional berkelanjutan, manajemen kinerja berbasis kompetensi, motivasi kerja, serta analitik SDM berbasis data. Strategi ini berfokus pada peningkatan kapasitas individu guru

untuk menjadi pendidik professional yang kompeten, inovatif, dan memiliki komitmen kerja tinggi. Sementara secara eksternal, efektivitas pengembangan SDM dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, dan dukungan kebijakan institusional. Pimpinan lembaga pendidikan yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan menginternalisasi nilai-nilai spiritual terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Kombinasi dari kedua dimensi ini membentuk model manajemen SDM yang holistic yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi manajerial, tetapi juga menekankan penguatan nilai-nilai moral, etika kerja, dan spiritualitas. Dalam konteks pendidikan Islam, strategi pengembangan SDM semacam ini memiliki peran yang lebih mendalam yakni membentuk guru sebagai *murabbi* yang berfungsi tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga pembimbing spiritual dan teladan karakter bagi peserta didik.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam disarankan untuk: a) Mengintegrasikan pelatihan professional dengan pendidikan karakter Islami dalam program pengembangan guru, b) mengimplementasikan sistem manajemen kinerja berbasis data dan nilai spiritual, c) mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang berakar pada prinsip-prinsip Islam seperti amanah, adil, dan musyawarah. d) menjalin kolaborasi dengan pemangku kebijakan dan lembaga pelatihan untuk memperkuat dukungan structural terhadap peningkatan kualitas SDM guru.

REKOMENDASI

Penelitian ini merekomendasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan harus dilakukan secara integrative dan berkelanjutan, dengan menggabungkan dimensi profesional, manajerial, dan spiritual. Secara teoritis, penelitian lanjutan perlu mengembangkan model *Islamic Human Resource Management* yang memadukan nilai-nilai amanah, ihsan, dan musyawarah dengan prinsip manajemen strategis modern. Selain itu, penerapan HR *analytics* perlu diperluas untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data dalam pelatihan, promosi, dan evaluasi kinerja guru. Secara praktis, lembaga pendidikan disarankan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis data dan nilai spiritual, memperkuat program *Continuous Professional Development* (CPD), serta menumbuhkan kepemimpinan transformasional yang berkarakter Islami. Budaya kerja kolaboratif dan kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan guru perlu menjadi prioritas guna mendorong motivasi, mengurangi *burnout*, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang efektif bukan hanya berorientasi pada efisiensi manajerial, tetapi juga menegaskan peran guru sebagai murabbi yang professional, berintegritas, dan berkarakter spiritual dalam membangun mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

REFERENSI

- Astuti, R., Siswanto., & Walid M. (2024). "Innovation in Islamic Education Management: Enhancing Teacher ' s Professionalism and Techno-Pedagogical Skills." 2(2):16–23.
- Becker, G. S. (2002). "Human Capital." *The Concise Encyclopedia of Economics*.
- Belay, S., Melese, S., & Seifu, A. (2021). "Advancing Teachers' Human Capital through Effective Leadership and Institutional Safety: Mediating Effect of Professional Learning and Teaching Climate." *Cogent Education* 8(1). doi:10.1080/2331186X.2021.1912488.
- Gao, Z., Hu, G., Akram, S., Hassan, M. U., Shahzad, M. F., & Jan, S. A. (2025). "Comparative Analysis of Managerial Strategies for Enhancing Teacher Motivation in Public and Private Schools." *Scientific Reports* 15(1):1–11. doi:10.1038/s41598-025-90900-9.
- Ghasemi, S., Bazrafkan, L., Shojaei, A., Rakhshani, T., & Shokrpour, N. (2023). "Faculty Development Strategies to Empower University Teachers by Their Educational Role: A Qualitative Study on the Faculty Members and Students' Experiences at Iranian Universities of Medical Sciences." *BMC Medical Education* 23(1):1–10. doi:10.1186/s12909-023-04209-0.
- Ionescu, R. V., Zlati, M. L., Antohi, V. M., Cristache, N., & Raducan, M. (2022). "Educational Performance between the Human Resource's Theoretical Paradigm and the Practical Mentality. Analysis at the European Level." *Frontiers in Psychology* 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.1038868.
- Jyoti, J., Sharma, P., & Rani, A. (2020). "Assessing the Impact of Human Resource Management Practices on Teachers' Performance through HR Analytics." ... *Practices for Rural Development: The Role of ...* doi:10.1007/978-981-13-9298-6_11.
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). "Increasing School Effectiveness through Principals' Leadership and Teachers' Teaching Performance, Is It Possible?" *Cakrawala Pendidikan* 39(2):279–92. doi:10.21831/cp.v39i2.28864.
- Mardhiah., Musgamy, A., & Lubis, M. (2023). "Teacher Professional Development through the Teacher Education Program (PPG) at Islamic Education Institutions." 22(11):80–95.
- Pagán-Castaño, E., Garrigós-Simón, F. J., & Sánchez-García, J. (2020). "El Papel Mediador Del Bienestar En El Efecto de La Gestión de Los Recursos Humanos Sobre El Desempeño." *ESIC Market* 52(168):45–68. doi:10.7200/esicm.168.0521.1.
- Pagán-Castaño, E., Sánchez-García, J., Garrigos-Simon, F. J., & Guijarro-García, M. (2021). "The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools." *Sustainability (Switzerland)* 13(5):1–23. doi:10.3390/su13052909.
- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). "Effective Principal Leadership Behaviors to Improve the Teacher Performance and the Student Achievement." *F1000Research* 10:1–29. doi:10.12688/f1000research.51549.2.

- Rahmi, E., Patoni, A., & Sulistyorini. (2020). "Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions in Excellent Islamic Elementary School Bukittinggi City." *Al-Ta Lim Journal* 27(2):166–78.
- Rahmi, R., Usman, N., & Murniati, A. R. (2021). "Education and Training Management in Increasing Teacher Performance." *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* 526(Icream 2020):56–59. doi:10.2991/assehr.k.210212.011.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). "Organizational Strategy and Organization Level as Determinants of Human Resource Management Practices." *People and Strategy*. <https://search.proquest.com/openview/58f9e48d7eab087494a9e9b5c97fe653/1.pdf?pq-origsite=scholar&cbl=52465>.
- Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. (2021). "Enhancement of the Quality of Human Resources Through Training and Development Programs in Schools." *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(2):145–53. doi:10.33650/al-tanzim.v5i2.2325.
- Waeyenberg, T. V., R. Peccei, R., & Decramer, A. (2022). "Performance Management and Teacher Performance: The Role of Affective Organizational Commitment and Exhaustion." *The International Journal* doi:10.1080/09585192.2020.1754881.
- Yu, X., & Jang, G. (2024). "A Framework for Transformational Leadership to Enhance Teacher's Work Performance." *Frontiers in Psychology* 15(July):1–19. doi:10.3389/fpsyg.2024.1331597.