

Manajemen Pembinaan Kepegawaian untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) Tahun Ajaran 2025/2026

Andi Ardianto¹, Hery Setiyatna²

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

albanjari924@gmail.com¹, hery.setiyatna@staff.uinsaid.ac.id²

Kata Kunci:

Manajemen, Pembinaan Kepegawaian, Kualitas, Sumber Daya Manusia

Abstrak

Penelitian ini mengkaji manajemen pembinaan di Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) sebagai strategi peningkatan kualitas SDM. Kualitas SDM menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Pada praktiknya yayasan swasta kerap menghadapi kendala seperti keterbatasan dana, kompetensi yang tidak merata, dan pembinaan yang belum sistematis. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan program pembinaan dan manajemen pengembangan pegawai di YAHIB. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan lewat wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data dianalisis dengan reduksi, penyajian, serta verifikasi, dan diuji keabsahannya melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan YAHIB melaksanakan program pembinaan pegawai melalui tiga cara yaitu pekanan (tahsin dan Bina Pribadi Islami), bulanan (motivasi, *workshop*, pelatihan, dan kajian), dan insidental (IHT, *workshop* modul ajar, dan lainnya). Manajemen pembinaan dilakukan secara sistematis dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pembinaan yang terstruktur dan manajemen yang sistematis mampu menghasilkan SDM yang unggul, terampil, berdedikasi, serta berlandaskan nilai spiritual. Penelitian diharapkan menjadi rujukan yayasan lain dalam menghadapi tantangan pengelolaan SDM.

Abstract

Key Word:

Management, Employee, Development, Quality, Humas Resources

This study examines the management of employee development at Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) as a strategy for improving the quality of human resources (HR). HR quality is the key to the success of educational institutions. In practice, private foundations often face obstacles such as limited funds, uneven competencies, and unsystematic development programs. The purpose of this study is to describe the employee development programs and HR management implemented at YAHIB. The method used is descriptive qualitative with a case study approach. Data were collected through interviews, observation, and document analysis. The data were analyzed using reduction, presentation, and verification techniques, and their validity was tested through triangulation. The results show that YAHIB implements employee development programs through three approaches: weekly (tahsin and Islamic Personal Development), monthly (motivation, workshops, training, and studies), and incidental (In House Training, teaching module workshops, and others). Development management is carried out systematically through planning, organizing, implementing, and evaluating. Structured development and systematic management are able to produce superior, skilled, dedicated human resources based on spiritual values. This study is expected to serve as a reference for other foundations facing similar challenges in HR management.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA) 

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah bangunan dasar dalam mensukseskan lembaga pendidikan. Baik sekolah maupun yayasan pendidikan. Pengembangan SDM yang baik akan membuat lembaga memiliki keunggulan kompetitif dan mencapai hasil pendidikan yang baik (Artamevia dkk: 2025). Proses pembelajaran pun berjalan efektif dan akuntabel. Pendidikan yang bermutu sangat ditentukan oleh kapasitas orang yang ada di dalamnya. SDM harus dibina dengan baik karena lembaga perlu adaptif terhadap teknologi, metode, dan kebutuhan siswa (Artamevia dkk: 2025). Sebagaimana ditegaskan Hafiedz dkk (2025) bahwa kompetensi guru adalah faktor kunci kualitas pendidikan..

Pada tataran praktik yayasan kerap menghadapi banyak tantangan, terutama dalam pengelolaan

pegawai. Dana yang terbatas, pengembangan karir, keluar masuk SDM, dan kompetensi yang tidak merata merupakan beberapa kendala yang bisa menghambat mutu lembaga secara berkelanjutan. Keterbatasan dana sebagaimana dijelaskan Saputra (2025) menjadi kendala klasik di lembaga swasta. Berbeda dengan lembaga pendidikan negeri yang dananya didukung penuh pemerintah.

Kondisi di atas juga teridentifikasi di Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB). Berdasar observasi awal ada sejumlah masalah kepegawaian yang perlu mendapat pelatihan. Porsinya pun lumayan besar. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang kurang, motivasi kerja yang beragam, serta pembinaan kepegawaian yang belum terstruktur dan berkelanjutan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian mutu yayasan.

Realitas itu tidak dibiarkan berlarut. Yayasan menetapkan tahun 2025/2026 menjadi tahun peningkatan mutu. Pembinaan pegawai pun menjadi program strategis yayasan yang segera dilakukan. Program sistematis yang dirancang diharapkan mengurai benang kusut masalah agar satu demi satu terurai. Menemukan solusi terbaik. Hal ini diharapkan membuat lembaga mengalami akselerasi mutu. Hal ini senada dengan temuan Hayati, dkk (2025) yang menyebutkan bahwa pelatihan berkelanjutan akan membuat daya saing lembaga terus meningkat. Pembinaan SDM bisa diwujudkan dengan beragam cara, mulai dari pengembangan motivasi, pembentukan budaya organisasi, dan sistem kompensasi non-finansial (Saputra: 2025). Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan Yahib. Di luar itu penelitian juga bisa menjadi referensi yayasan lain yang memiliki tantangan serupa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan metode peneliti kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk melihat kondisi yang terjadi di lapangan secara nyata. Studi kasus dipilih agar peneliti bisa memfokuskan kajiannya secara detail dan kontekstual. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) yang berlokasi di Dukuh Srigading, Desa Kadireso, Teras, Boyolali, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena jaraknya yang dekat dengan tempat tinggal peneliti. Selain itu peneliti juga mengenal beberapa pengurus yayasan mengingat peneliti merupakan salah satu guru yang berada di bawah yayasan tersebut. Alasan tersebut memudahkan peneliti untuk mengambil data yang diperlukan. Penelitian dilakukan selama dua bulan dari bulan Februari sampai April 2026.

Subjek penelitian ini adalah ketua bidang pendidikan yahib, para kepala sekolah, guru dan pegawai. Sedangkan informan terdiri dari ketua yayasan dan staf pengurus harian yayasan. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada beberapa teknik yang dilakukan oleh peneliti, yaitu wawancara mendalam, observasi, hingga analisis dokumen. Wawancara dilakukan agar peneliti mendapatkan informasi yang lengkap atau tidak parsial. Pada tahap ini yang digali adalah kendala SDM, program apa saja yang sudah dilakukan, dan rencana program pembinaan ke depan. Observasi dilakukan dengan melihat langsung pelaksanaan program di lapangan. Untuk memperkuat dua teknik di atas peneliti juga melakukan analisis dokumen dengan mengamati buku catatan, notula pembinaan, dan dokumen lain yang relevan.

Data yang sudah diperoleh perlu diperiksa agar valid dan sesuai dengan kondisi di lapangan. Proses ini akan berdampak pada kredibilitas ilmiah penelitian. Data yang kredibel ini akan membuat penelitian bisa dipercaya atau tidak abal-abal. Keabsahan data bisa dilakukan dengan beragam cara, salah satunya adalah triangulasi. Cara ini dipakai untuk mengecek antara satu sumber data dengan sumber data yang lain. Sementara itu teknik analisis data yang dipakai adalah reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan pegawai di lingkungan Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) terdiri beberapa hal yaitu pekanan, bulanan, dan insidental. Pembinaan pekanan dilakukan setiap Sabtu. Lembaga pendidikan di bawah Yahib menerapkan sistem lima hari masuk, Senin - Jum'at. Sabtu guru tetap masuk ke sekolah untuk mengikuti pembinaan. Pada pembinaan pekanan ini program yayasan adalah perbaikan bacaan Al Qur'an (tahsin) dan Bina Pribadi Islami guru. Hasil penelitian Syamsi (2026) menjelaskan bahwa program tahsin akan meningkatkan ketepatan makharijul huruf dan penerapan kaidah tajwid. Sementara itu Bina Pribadi Islami (BPI) bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi kepribadian, utamanya ruhiyah guru. BPI dilakukan dengan membagi SDM ke dalam kelompok-kelompok kecil dimana setiap satu kelompok dibimbing oleh satu pembina. Program ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru (Ahmad: 2025). Pembinaan ini bersifat personal, mengedepankan keteladanan, dan dilakukan secara rutin. Penelitian Emilarni (2022) menjelaskan bahwa pembinaan yang dilakukan secara rutin akan meningkatkan kinerja guru dari 73,75 poin menjadi 84,34 poin.

Naik 10 poin.

Pembinaan bulanan adalah waktu dimana semua SDM Yahib dikumpulkan dalam satu acara. Pembinaan ini dirancang dengan menggabungkan kegiatan seperti motivasi, workshop, pelatihan, hingga kajian untuk memperkuat spiritual SDM YAHIB. Pembinaan ini, sebagaimana dijelaskan Qonita (2023) akan meningkatkan motivasi dari dalam maupun dari luar. Pembinaan SDM yang memadukan motivasi, pelatihan, workshop, dan kajian merupakan pendekatan yang relevan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di dalam lembaga. Hasil dari pembinaan ini adalah SDM unggul yang cakap bekerja, memiliki *skill*, berdedikasi tinggi, dan memiliki nilai spiritual yang kokoh. Hayani (2023) menekankan bahwa *skill* yang dimiliki pegawai sangat mendukung keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pembinaan berikutnya bersifat insidental. Bentuk pelatihan ini beragam menyesuaikan kebutuhan di lapangan seperti *in house training* (IHT) Bahasa Inggris, pembuatan modul ajar, *service excellence*, workshop penulisan, sampai model pembelajaran. Penelitian Memet (2020) menjelaskan bahwa IHT mampu meningkatkan profesionalitas guru dalam pemanfaatan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar. Sayekti (2025) memaparkan bahwa 48% peserta workshop pembuatan modul ajar mengalami peningkatan pengetahuan menjadi kategori sangat baik. Sementara 52% lainnya meningkat menjadi kategori baik.

Manajemen Pengembangan Kepegawaian

Sebaik apapun program tentu membutuhkan manajemen yang baik agar semua berjalan lancar. Manajemen pengembangan kepegawaian Yahib meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Perencanaan yang matang ibarat pondasi. Perencanaan menentukan keberhasilan seluruh program yang akan dijalankan. Pada tahap ini YAHIB melakukan beberapa hal, yaitu, *pertama*, menganalisis kebutuhan. Yayasan melakukan identifikasi kemampuan SDM, target kompetensi yang akan dicapai sesuai dengan visi misi yayasan, pemetaan kebutuhan, membuat daftar prioritas pengembangan, dan menganalisis anggaran kegiatan. *Kedua*, yayasan menetapkan tujuan beserta indikatornya. Tujuan jangka pendek sampai jangka panjang, ukuran keberhasilan, sampai standar pencapaian dirancang dengan jelas. Tujuan jangka pendek berkisar 1-3 bulan, tujuan jangka menengah antara 4-9 bulan, dan tujuan jangka panjang berkisar 10-12 bulan yang akan datang. Indikator yang digunakan meliputi jumlah peserta, kualifikasi narasumber, dan sarana prasarana. Indikator output yang digunakan adalah perilaku di tempat kerja, semangat, motivasi, dan loyalitas SDM.

Ketiga adalah menyusun program dan metode. Yayasan menentukan jenis program yang akan dijalankan baik itu pelatihan, *workshop*, IHT, seminar, kajian, atau motivasi. Selanjutnya dibuat program pekanan, bulanan, tahunan, hingga yang sifatnya insidental. Metode pelaksanaan baik *online* atau *offline* juga diprogramkan termasuk narasumber yang akan mengisi. Pemilihan metode disesuaikan dengan jenis program, karakter peserta, anggaran, dan infrastruktur yang dimiliki yayasan. *Keempat*, merencanakan anggaran yang meliputi biaya tempat, konsumsi, akomodasi, narasumber, sampai dana tidak terduga. Sumber anggaran dari kas yayasan, sponsorship, atau subsidi dari unit usaha yayasan. *Kelima*, menentukan penanggung jawab setiap program pengembangan. Yayasan menunjuk sekolah yang ada di bawahnya untuk menjadi kepanitiaan, secara bergiliran. *Keenam*, merencanakan evaluasi dan tindak lanjut program.

Hasil penelitian Kristiaji dkk (2025) menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai, dan analisis pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu Damayanti (2025) menjelaskan bahwa keberhasilan program ditentukan oleh perencanaan dan penetapan indikator keberhasilan yang jelas. Namun sesuai temuan penelitian Az Zahra dkk (2025) bahwa perencanaan harus memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu YAHIB perlu mengembangkan sistem digital dalam perencanaannya. Basis data kompetensi pegawai yang terintegrasi adalah contoh pengembangan yang bisa dilakukan.

Pengorganisasian. Langkah pengorganisasian yang dilakukan adalah, *pertama*, membentuk tim pengelola program. Tim ini terdiri dari bidang SDM yayasan, sekretaris yang mengurus administrasi, tim dokumentasi, bendahara yang mengurus keuangan, serta koordinator lapangan. Tim humas dan dokumentasi juga plotting untuk melengkapi tim di atas. Maulani (2022) menyebutkan bahwa setiap kegiatan perlu melibatkan berbagai unsur sesuai dengan tugas masing-masing.

Kedua, menyusun uraian tugas yang jelas. YAHIB merumuskan apa saja tugas dari masing-masing bidang mulai dari siapa saja timnya, tugas, tanggung jawab, dan kewenangan apa yang dimiliki. Uraian tugas yang jelas menjadi dasar bagi setiap individu untuk melangkah. *Ketiga*, pengalokasian sumber daya. Pelatihan menekankan pentingnya sarana dan prasarana pendukung (Maulani: 2022). Pemetaan SDM yang terstruktur membuat yayasan mampu mengoptimalkan apa yang sudah tersedia, seperti ruang pertemuan,

masjid, ruang kelas, atau aula. Hal ini akan membuat anggaran bisa diefisienkan. *Keempat*, membuat *standar operasional prosedur* (SOP). Langkah pengorganisasian YAHIB mengutamakan koordinasi lintas unsur dan pembagian peran yang jelas. Hal ini sejalan dengan penelitian Safrida (2022). Penelitian menekankan bahwa pembagian tugas mampu menggerakkan SDM mencapai tujuan bersama. Hal ini menandakan bahwa organisasi yang baik menjadi bangunan keberhasilan pembinaan.

Pelaksanaan merupakan inti dari keseluruhan program dimana rencana diwujudkan secara nyata. Pada tahap pelaksanaan ini YAHIB melakukan beberapa hal misalnya, *final check* atau pengecekan terakhir. Tim kepanitiaan memastikan semua hal yang dibutuhkan sudah dalam kondisi siap. Tidak ada yang tertinggal atau kurang. Hal ini meliputi peserta yang akan hadir, sarana prasarana seperti meja, kursi, buku catatan, *sound system*, dan layar proyektor. Panitia yang bertugas juga memastikan pesanan konsumsi sudah tertangani dengan baik dan narasumber yang mengisi telah siap. Proses *final check* dilakukan setidaknya H-1 agar kendala yang terjadi bisa diantisipasi dan ditangani dengan baik. Kegiatan yang dilaksanakan pada hari Sabtu dipersiapkan Jumat sore atau maksimal Sabtu pagi. Pengecekan ini meliputi ruangan yang dipakai, materi yang dipelajari, dan konfirmasi kepada pembina kelompok.

Pembinaan tahsin dilakukan dengan metode tatap muka memakai metode Qiroati yang terdiri dari jilid 1-4, gharib, dan tajwid. Satu kelompok maksimal terdiri dari tujuh anggota agar kegiatan berjalan maksimal. Sementara itu pembina kelompok atau halaqah adalah guru yang sudah memiliki syahadah Qiroati atau mereka yang sudah lulus sertifikasi metode Qiroati. Hal ini ditegaskan Muslimah (2022) bahwa guru metode Qiroati harus bersertifikat dan mengikuti aturan Qiroati pusat. Pembinaan ini dilakukan sesuai dengan capaian atau jilid masing-masing dan semua terekam pada buku pemantauan.

Sementara Bina Pribadi Islami (BPI) juga dilakukan dalam kelompok-kelompok kecil dengan jumlah anggota antara 8 - 11 orang. Kegiatan ini dilakukan setiap pekan sesuai dengan kesepakatan kelompok masing-masing. Ada yang dilakukan pada siang hari, setelah jam pulang sekolah, malam hari, atau waktu tertentu. BPI lebih bersifat personal sehingga terjadi kedekatan emosi antara pembimbing dengan orang yang dibimbing. Kedekatan personal sangat menentukan keberhasilan bimbingan karena adanya kenyamanan, rasa aman, dan keterbukaan untuk saling berbagi (Linda, dkk.: 2024). Tujuan BPI adalah terbentuknya perubahan karakter secara bertahap.

Pembinaan dengan model kelompok kecil ini sejalan dengan penelitian Memet (2020). Penemuan tersebut menunjukkan bahwa pembinaan lewat kelompok kecil mampu meningkatkan profesionalisme guru.

Pembinaan bulanan diikuti semua SDM YAHIB dimana salah satu lembaga dibawah yayasan menjadi panitianya. Mengingat peserta pembinaan cukup banyak tempat yang dipakai adalah aula, masjid, atau gedung pertemuan. Tema pembinaan bisa beragam, mulai dari ruh pendidikan, keuangan lembaga, tausiyah, hingga motivasi. Kegiatan ini terlaksana setiap Sabtu pekan ketiga di setiap bulannya. Pembicara dari dalam sering diisi oleh dewan pembina yayasan, sementara pembicara luar kerap mendatangkan pembicara yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tema yang akan diangkat. Baik dosen, pimpinan lembaga, atau pengusaha. Pertemuan bulanan ini adalah wadah mengumpulkan seluruh SDM yayasan salam satu tempat sehingga tercipta interaksi, komunikasi, dan jaringan antar pegawai. Komunikasi memungkinkan partisipasi aktif pegawai untuk menyampaikan ide, masukan, dan keluhan (Anam, dkk.: 2025).

Pembinaan insidental bersifat fleksibel, menyesuaikan kebutuhan lapangan. Bentuk pelatihan yang dilakukan contohnya adalah IHT Bahasa Inggris yang sudah dilakukan beberapa kali. Pada IHT ini YAHIB menggandeng Kampung Inggris Solo Plus untuk melatih semua unsur guru yang dilakukan dua hari full, dari pagi sampai sore. Kerjasama ini juga ditindaklanjuti dimana Kampung Inggris Solo Plus mendatangkan *native speaker* ke dalam kelas atau kegiatan siswa.

IHT dilakukan secara cepat dan sistematis. IHT lainnya yang sudah dilakukan YAHIB adalah *workshop* pembuatan modul ajar dengan menghadirkan salah satu pembicara terkemuka di Jawa Tengah. Acara ini juga dilakukan sehari penuh, dari pagi sampai sore. Demikian pula dengan kebutuhan lain seperti peningkatan kapasitas guru Al Qur'an, YAHIB juga mendatangkan salah pimpinan pondok pesantren yang memiliki metode menghafal yang telah terbukti berhasil. Proses pembinaan ini tidak berhenti saat acara dilangsungkan tetapi ada pembinaan setelahnya sebagai bentuk kontrol dan pengawasan.

Evaluasi pembinaan di YAHIB dilakukan melalui tiga cara. *Pertama*, evaluasi pembinaan pekanan. Tahsin dievaluasi lewat buku pemantauan capaian, makharijul huruf dan penguasaan tajwid. Evaluasi ini dilakukan oleh pembina yang sudah memiliki syahadah Qiroati. Sementara itu BPI dievaluasi dari karakter seperti kedisiplinan, tanggung jawab, pemahaman ilmu agama, sampai pelaksanaan ibadah. Kehadiran guru dalam setiap pembinaan pekanan sangat penting agar nilai-nilai kepribadian dan Al Qur'an benar-benar meresap ke dalam jiwa masing-masing SDM.

Kedua, evaluasi bulanan. Setiap pembinaan bulanan ada rekap presensi sehingga siapa pegawai yang

hadir dan tidak hadir bisa dilihat dan dibuktikan. Sebagai bukti keseriusan mengikuti pembinaan bulanan setiap pegawai diminta membuat ringkasan materi yang disampaikan oleh pembicara. Ringkasan ini lantas dikumpulkan ke bagian SDM YAHIB. Pegawai yang tingkat kehadirannya kurang dari 75% mendapatkan pembinaan khusus dari yayasan, dalam hal ini adalah bagian SDM YAHIB.

Ketiga, evaluasi secara insidental. Khusus evaluasi ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Evaluasi dilihat dari produk apa yang dihasilkan, hasil post-test, simulasi mengajar dan membuat modul ajar.

Penelitian Kamsidik (2025) menemukan bahwa evaluasi berkala berdampak pada kualitas layanan. Oleh karena itu YAHIB disarankan untuk melakukan pengembangan instrumen observasi, mengukur dampak pembinaan, dan melakukan evaluasi berkala. Tidak sekedar ketika program berakhir.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Yayasan Harapan Insan Boyolali (YAHIB) melaksanakan pembinaan pegawai melalui tiga jalur. Jalur pekanan berupa tahsin dan Bina Pribadi Islami (BPI), jalur bulanan berupa motivasi, *workshop*, pelatihan, hingga kajian. Jalur terakhir adalah jalur insidental yang diwujudkan dalam bentuk IHT, pembuatan modul ajar, dan lainnya. Keberhasilan program pembinaan di YAHIB ditopang oleh manajemen pengembangan kepegawaian yang sistematis mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Lewat manajemen yang baik ini YAHIB berhasil menciptakan SDM unggul, memiliki kecakapan bekerja, berdedikasi, hingga memiliki nilai spiritual yang kokoh. YAHIB disarankan untuk terus meningkatkan peran peserta dalam proses evaluasi misalnya adanya umpan balik antara pegawai dan pembina. Kegiatan ini juga perlu didokumentasikan untuk memudahkan analisis jangka panjang. Lewat cara ini diharapkan SDM YAHIB mendapatkan lebih banyak pengalaman penembangan sehingga siap menghadapi tantangan di lapangan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Z. (2025). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kompetensi kepribadian guru di SMA Al Wasliyah Tanjung Morawa* (Skripsi). Universitas Islam Sumatera Barat.
- Anam, R. H., dkk. (2025). Pola komunikasi di PT Kediri Intermedia Pers Jawa Pos Radar Kediri (studi manajemen komunikasi).
- Artamavia, A., dkk. (2025). Pengembangan SDM berkualitas: Kunci sukses institusi pendidikan. *Jurnal Harmoni Pendidikan*, 2(1).
- Az Zahra, F., dkk. (2025). Pengembangan sumber daya manusia dalam siklus manajemen SDM. *Jurnal Alaska*, 1(2).
- Damayanti, A. D. (2025). Integrasi perencanaan strategis, operasional, dan program kerja dalam pengelolaan sekolah: Sebuah literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 5(2).
- Emilarni. (2022). Peningkatan kinerja guru melalui teknik lesson study secara kolaboratif dan rutin di SMP 11 Batanghari T.P. 2019/2020. *Jurnal Core*.
- Hafiedz, K. A., dkk. (2025). Penguatan kompetensi guru melalui manajemen SDM pendidikan: Analisis konseptual dan strategis implementasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Unpak*.
- Hayani, K., dkk. (2023). Manajemen kurikulum pendidikan Islam berbasis life skill di Sekolah Luar Biasa (SLB) Aneuk Nanggroe Kota Lhokseumawe. *Journal of Islamic Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1).
- Hayati, N., dkk. (2025). Persepsi guru terhadap pelatihan manajemen lembaga untuk meningkatkan daya saing TK swasta. *Jurnal Diklus*, 9(1).
- Kamsidik, K., dkk. (2025). Peningkatan kompetensi manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan kepemimpinan dan kedisiplinan bagi pendidik dan pengurus Yayasan Tajul Karomah. *Jurnal Amanah Mengabdi*, 2(2).
- Kristiaji, E., dkk. (2025). Pengaruh perencanaan SDM, penempatan dan analisis pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja (studi literatur). *Jurnal Kajian Ilmiah, Universitas Bhayangkara Jakarta*.
- Linda, N. A. D., dkk. (2024). Peran kualitas pribadi konselor untuk membangun kedekatan emosional dengan konseli dalam pelaksanaan konseling. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 3(1).
- Maulani, R., dkk. (2022). *Management of the vocational training center program*. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 6(1).
- Memet, M. (2020). Peningkatan profesionalitas guru dalam pemanfaatan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar melalui in house training. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2).

- Muslimah, N. (2022). *Implementasi metode Qiroati pada pembelajaran baca tulis Al-Qur'an (BTQ) di SDIT VIP Al-Huda Candiwulan* (Skripsi). Universitas Islam Indonesia.
- Qonita, N. (2023). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 4(1).
- Safrida. (2022). Bimbingan dan latihan melalui program in house training untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal At-Ta'fikir*, 15(1).
- Saputra, T. (2025). *Strategi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim* (Tesis). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
- Sayekti, I. C., dkk. (2025). Penguatan penyusunan modul ajar bagi guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 8(3).
- Syamsi. (2026). *Pembelajaran tahsin Al-Qur'an dengan pendekatan deep learning untuk meningkatkan kemampuan bacaan Al-Qur'an guru PAI* (Tesis). Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.