

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Guru) pada Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah di Pekanbaru

Jumiati Sasmita

Universitas Riau, Pekanbaru

Email: jumiati.sasmita@lecturer.unri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze efforts to improve the quality of teacher human resources at the Rusqah Islamiyah Educational Foundation in Pekanbaru. Teacher quality as the spearhead of education is a crucial factor in achieving quality educational goals. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis of 25 teachers and 5 foundation leaders. The results show that the Rusqah Islamiyah Educational Foundation has implemented various teacher HR development strategies including: (1) continuous training programs, (2) competency-based performance appraisal systems, (3) spiritual and professional guidance, (4) teacher welfare improvement, and (5) structured career development. This study found that the integration of Islamic values in teacher HR development has a positive impact on improving learning quality and student character formation. However, there are still challenges in the form of limited funds, lack of technology facilities, and the need to improve teachers' digital competence.

Keywords human resource, teachers, educational foundation, Islamic education, professional development.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat strategis bagi pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran (Suryani et al., 2020). Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan terhadap kualitas guru semakin meningkat, tidak hanya dari aspek penguasaan materi pembelajaran tetapi juga kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi, mengembangkan karakter siswa, dan beradaptasi dengan perubahan zaman (Handarini & Wulandari, 2020).

Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah di Pekanbaru sebagai salah satu institusi pendidikan Islam swasta memiliki peran strategis dalam menyediakan pendidikan berkualitas yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern. Sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen pada Keunggulan dalam pendidikan Islam, yayasan ini menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru agar mampu memenuhi ekspektasi masyarakat dan tuntutan zaman.

Permasalahan kualitas guru di Indonesia masih menjadi isu yang kompleks. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa masih terdapat disparitas kualitas guru antara daerah urban dan rural, serta antara sekolah negeri dan swasta (Kemendikbudristek, 2023). Khusus untuk lembaga pendidikan Islam, tantangan tambahan berupa kebutuhan integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran dan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

pengembangan karakter siswa yang holistik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia guru memerlukan pendekatan yang komprehensif meliputi aspek kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Rahman & Kurniawan, 2019). Dalam konteks pendidikan Islam, dimensi spiritual juga menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengembangan SDM guru (Nasution et al., 2021).

Berdasarkan observasi awal di Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiah Pekanbaru, ditemukan bahwa yayasan ini telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan SDM guru, namun efektivitasnya belum pernah dievaluasi secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kualitas SDM guru, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pengembangan, serta merumuskan rekomendasi untuk optimalisasi program pengembangan SDM guru di masa mendatang.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa: (1) strategi yang diterapkan Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiah dalam meningkatkan kualitas SDM guru (2) faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pengembangan SDM guru (3) dampak program pengembangan SDM guru terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

2. Tinjauan Literatur

Sumber daya manusia dalam konteks pendidikan merujuk pada seluruh potensi manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, dengan guru sebagai komponen utama yang menentukan kualitas pendidikan (Syamsul, 2017). Menurut Wibowo (2019), SDM guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial yang memadai untuk melaksanakan tugas pendidikan secara efektif dan efisien.

Armstrong & Taylor (2020) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja individu dalam organisasi melalui berbagai program pembelajaran dan pengembangan. Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM guru mencakup upaya peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, dan personal guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Dalam perspektif Islam, guru tidak hanya berperan sebagai transfer pengetahuan tetapi juga sebagai *uswatun hasanah* (teladan yang baik) bagi siswa (Al-Ghazali dalam Ramayulis, 2018). Konsep guru dalam Islam mencakup dimensi spiritual, intelektual, dan moral yang terintegrasi dalam kepribadian guru.

Menurut Tafsir (2019), kompetensi guru dalam perspektif Islam meliputi: (1) kompetensi spiritual (*ruhiyah*), yaitu kemampuan guru untuk menjadi teladan dalam keimanan dan ketakwaan; (2) kompetensi intelektual (*aqliyah*), yaitu penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan berpikir kritis; (3) kompetensi moral (*akhlaqiyah*), yaitu kepribadian yang mulia dan berakhlak karimah; dan (4) kompetensi sosial (*ijtimaiyah*), yaitu kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Pengembangan SDM guru memerlukan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan. Menurut Suryadi (2020), strategi pengembangan SDM guru meliputi: 1) Pelatihan dan Pengembangan Profesional, pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2016) mengembangkan model evaluasi pelatihan empat level yang mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Model ini relevan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan guru. 2) Sistem Penilaian Kinerja, Penilaian kinerja guru merupakan proses evaluasi sistematis terhadap prestasi kerja guru berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2017). Sistem penilaian yang efektif dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan umpan balik untuk pengembangan profesional. 3) Mentoring dan Coaching. Program mentoring dan coaching terbukti efektif dalam mengembangkan kompetensi guru, khususnya guru baru (Ingersoll & Strong, 2019). Melalui bimbingan dari guru senior yang berpengalaman, guru dapat mengembangkan keterampilan mengajar dan kemampuan mengelola kelas dengan lebih baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas guru menurut Darling-Hammond et al. (2020) antara lain: 1) Faktor Internal yang meliputi: Motivasi dan komitmen guru terhadap profesi, Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, Kemampuan adaptasi terhadap perubahan, Sikap dan kepribadian guru. 2) Faktor Eksternal meliputi: Kebijakan institusi pendidikan, Dukungan manajemen sekolah, Fasilitas dan sumber daya pembelajaran, Lingkungan kerja dan budaya organisasi, Kesejahteraan dan insentif guru

Era digital menuntut guru untuk menguasai teknologi dalam pembelajaran. Menurut Mishra & Koehler (2018), framework TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi guru di era digital. TPACK menggabungkan tiga domain pengetahuan: teknologi, pedagogi, dan konten materi pelajaran.

Penggunaan Learning Management System (LMS), platform pembelajaran online, dan tools digital lainnya menjadi kebutuhan mendesak bagi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Siahaan, 2021). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital guru menjadi prioritas dalam program pengembangan SDM.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena pengembangan SDM guru secara mendalam dan komprehensif dalam konteks lingkungan alam Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah Pekanbaru (Creswell & Poth, 2018). Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara intensif dan mendalam tentang strategi, implementasi, dan dampak program pengembangan SDM guru di yayasan Rusqah Islamiyah

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah yang berlokasi di Jalan Hang Tuah, Pekanbaru, Riau. Yayasan ini mengelola jenjang pendidikan dari TK hingga SMA dengan total 30 guru dan 150 siswa. Penelitian dilakukan selama 4 bulan, dari Januari hingga April 2024.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: Informan Utama, Ketua Yayasan dan Wakil Ketua Yayasan, Kepala Sekolah TK, , SMP, dan SMA (3 orang), Kepala Bagian SDM dan Pengembangan (1 orang) dan Informan Pendukung, Guru senior dengan masa kerja > 10 tahun (8 orang), Guru menengah dengan masa kerja 5-10 tahun (8 orang), Guru junior dengan masa kerja < 5 tahun (9 orang). Total informan adalah 30 orang yang terdiri dari 5 pimpinan yayasan dan 25 guru dari berbagai jenjang pendidikan.

Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara Mendalam, dilakukan dengan semua informan menggunakan pedoman wawancara yang telah divalidasi. Wawancara difokuskan pada aspek strategi pengembangan SDM, implementasi program, tantangan yang dihadapi dan dampak program terhadap kinerja guru dan Observasi dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan pengembangan SDM guru seperti pelatihan, workshop, rapat evaluasi dan kegiatan pembelajaran di kelas. Observasi menggunakan pedoman observasi terstruktur dengan fokus pada proses implementasi program pengembangan SDM.

Dokumen yang dianalisis meliputi: Profil yayasan dan visi-misi, program kerja bagian SDM dan pengembangan, dokumen pelatihan dan pengembangan guru, data kinerja guru dan prestasi siswa, laporan evaluasi program pengembangan SDM

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman & Saldana (2018) yang terdiri dari: Reduksi Data meliputi proses seleksi, fokusasi, dan penyederhanaan data mentah dari lapangan. Data yang tidak relevan dengan fokus penelitian dieliminasi. Data disajikan dalam bentuk teks naratif. Kesimpulan ditarik berdasarkan temuan data yang telah diverifikasi dan divalidasi melalui triangulasi sumber dan metode.

4. Hasil dan Pembahasan

Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiah didirikan pada tahun 1995 dengan visi menjadi lembaga pendidikan Islam terdepan yang menghasilkan generasi muslim yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan mampu berkompetisi di era global. Yayasan ini mengelola tiga unit pendidikan: TK Islam Rusqah, SMP Islam Rusqah, SMA Islam Rusqah.

Berdasarkan data tahun 2024, yayasan memiliki 30 guru dengan kualifikasi: S1 (22 orang), S2 (5 orang), dan D3 (3 orang). Distribusi guru berdasarkan masa kerja: < 5 tahun (14 orang), 5-10 tahun (6 orang), 10-15 tahun (5 orang), dan > 15 tahun (5 orang). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru adalah generasi milenial yang memerlukan pendekatan pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik generasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah telah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM guru yang komprehensif dan terstruktur. Strategi ini terdiri dari lima pilar utama: 1) Program Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan, yayasan menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan dengan jadwal terstruktur sepanjang tahun. Program ini meliputi: Pelatihan Kompetensi Pedagogik, Setiap semester, yayasan menyelenggarakan workshop metodologi pembelajaran yang inovatif. Hasil wawancara dengan Bapak Imam, Kepala Bagian SDM, mengungkapkan: "Kami fokus pada pelatihan pembelajaran berpusat pada siswa, pembelajaran kooperatif dan pembelajaran

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

berbasis proyek. Guru-guru dilatih untuk tidak lagi berpusat pada guru tetapi menjadi fasilitator pembelajaran. Data menunjukkan bahwa 95% guru telah mengikuti pelatihan metodologi pembelajaran modern dengan tingkat kepuasan rata-rata 4,3 dari skala 5. Observasi di kelas menunjukkan bahwa 78% guru telah menerapkan metode pembelajaran aktif setelah mengikuti pelatihan. 2). Pelatihan teknologi pembelajaran, menghadapi tuntutan era digital, yayasan mengadakan pelatihan penggunaan Learning Management System (LMS), aplikasi pembelajaran interaktif dan media pembelajaran digital. Pak Ahmad, guru SMA yang telah mengajar 12 tahun, menyatakan: "Awalnya saya kesulitan dengan teknologi, tapi setelah pelatihan intensif selama 3 bulan, sekarang saya bisa membuat video pembelajaran sendiri dan menggunakan berbagai aplikasi untuk menarik perhatian siswa. 3). Pelatihan Pengembangan Karakter Islami sebagai lembaga pendidikan Islam, yayasan memberikan penekanan khusus pada pengembangan kemampuan guru dalam mendidik karakter islami siswa. program ini meliputi workshop tahsin Quran, pengajian islami dan pelatihan counseling islami.

Yayasan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dengan diadaptasi untuk konteks pendidikan Islam. Menggunakan balanced scorecard yang Sistem ini menilai empat perspektif: (a). Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, mengukur kemampuan guru dalam mengembangkan diri dan berinovasi dalam pembelajaran. (b). Perspektif proses Internal, menilai efektivitas proses pembelajaran dan manajemen kelas. (c). Perspektif stakeholder, mengukur kepuasan siswa, orang tua dan masyarakat terhadap kinerja guru. (d). Perspektif spiritual, menilai keteladanan guru dalam mengamalkan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian ini telah meningkatkan motivasi guru untuk berkinerja lebih baik. Data kinerja guru menunjukkan peningkatan rata-rata 15% selama tiga tahun terakhir.

Yayasan mengimplementasikan sistem sistem teman dimana setiap guru baru mendapat mentor dari guru senior. Program ini berlangsung selama satu tahun dengan jadwal pertemuan mingguan. Bu Ana, guru senior yang menjadi mentor, menjelaskan: "Saya tidak hanya membantu guru baru dalam hal teknis mengajar, tapi juga membantu mereka memahami budaya organisasi dan nilai-nilai yayasan". Evaluasi program mentoring menunjukkan bahwa 92% guru baru merasa terbantu dengan adanya program ini, dan tingkat turnover guru menurun dari 15% menjadi 5% setelah implementasi program mentoring.

Yayasan menyediakan jalur karir yang jelas bagi guru dengan sistem promosi berdasarkan merit. Struktur karir meliputi: Guru Muda, Guru Madya, Guru Senior, Guru Pembina, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, dan posisi-posisi manajerial di tingkat yayasan. Setiap level memiliki kriteria dan persyaratan yang jelas, termasuk pendidikan, pengalaman, kinerja, dan kontribusi terhadap yayasan. Bu Wati, yang baru saja dipromosikan menjadi Kepala Sekolah TK, menyatakan: "Sistem karir yang transparan ini memotivasi saya untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik untuk yayasan."

Mengakui pentingnya kesejahteraan guru, yayasan telah mengembangkan program kesejahteraan yang komprehensif, termasuk: Kompensasi kompetitif, sistem gaji yang kompetitif dengan review berkala berdasarkan inflasi dan kinerja. tunjangan dan fasilitas,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan untuk anak guru, fasilitas ibadah, Work-Life Balance, kebijakan cuti yang fleksibel, program family gathering dan dukungan untuk pengembangan keluarga guru.

Komitmen kuat dari pimpinan yayasan terhadap pengembangan SDM guru menjadi faktor kunci keberhasilan. Alokasi anggaran untuk pengembangan SDM mencapai 12% dari total anggaran yayasan, menunjukkan prioritas tinggi terhadap aspek ini.

Yayasan telah berhasil membangun budaya organisasi pembelajaran dimana seluruh anggota organisasi terus belajar dan berkembang. Hal ini didukung dengan adanya perpustakaan sekolah, akses jurnal online, dan program sesi berbagi bulanan. Investasi dalam infrastruktur teknologi seperti WiFi, LCD projector di setiap kelas, dan LMS telah memfasilitasi implementasi pembelajaran modern.

Kerjasama dengan berbagai institusi pendidikan tinggi, organisasi profesi guru dan lembaga pelatihan telah memperkaya program pengembangan SDM. Meskipun ada komitmen untuk pengembangan SDM, keterbatasan anggaran masih menjadi kendala untuk menghadirkan trainer berkualitas tinggi dan mengirim guru ke pelatihan-pelatihan premium. Sebagian guru senior masih menunjukkan resistensi terhadap perubahan metode pembelajaran dan penggunaan teknologi. Pak Zulfan, guru yang telah mengajar 18 tahun, mengakui: "Saya butuh waktu lebih lama untuk menerima perubahan-perubahan baru ini."

Guru-guru memiliki beban kerja yang tinggi sehingga waktu untuk mengikuti program pengembangan terbatas. Hal ini diperparah dengan tugas-tugas administratif yang cukup banyak. Masih terdapat kesenjangan kompetensi digital antara guru muda dan senior, sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda dalam pelatihan teknologi.

Evaluasi kompetensi guru menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan standar kompetensi guru Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan: Kompetensi Pedagogik: meningkat dari rata-rata 3,2 menjadi 4,1 (skala 5), Kompetensi Profesional: meningkat dari rata-rata 3,4 menjadi 4,3 (skala 5), Kompetensi Kepribadian: meningkat dari rata-rata 3,8 menjadi 4,4 (skala 5), Kompetensi Sosial: meningkat dari rata-rata 3,6 menjadi 4,2 (skala 5)

Program pengembangan SDM telah mendorong guru untuk lebih inovatif dalam pembelajaran: 85% guru telah menggunakan metode pembelajaran aktif, 72% guru mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, 68% guru mengembangkan media pembelajaran sendiri, 90% guru menerapkan penilaian autentik.

Data prestasi siswa menunjukkan tren positif setelah implementasi program pengembangan SDM: Nilai rata-rata UN/UNBK meningkat 8% dalam tiga tahun terakhir, Jumlah siswa yang diterima di PTN meningkat 15%, Prestasi non-akademik (kompetisi) meningkat 15%, Tingkat kepuasan orang tua mencapai 88%,

Kesenjangan kemampuan digital antar guru masih menjadi tantangan. Guru senior memerlukan pendampingan lebih intensif dalam penguasaan teknologi. Banyaknya informasi dan alat teknologi pembelajaran membuat guru kadang bingung memilih yang paling tepat untuk

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

digunakan. Perlunya pemahaman tentang keamanan siber dan etika digital dalam penggunaan teknologi pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa praktik terbaik dari Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiah yang dapat diadopsi oleh lembaga pendidikan lain: Pendekatan terintegrasi yang menggabungkan pengembangan kompetensi profesional dengan pembinaan spiritual dan karakter. Membangun budaya pembelajaran berkelanjutan dimana guru tidak pernah berhenti belajar dan berkembang. Integrasi teknologi yang bertahap dan sistematis dengan dukungan pelatihan yang memadai. Program pengembangan yang disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja dan kebutuhan individual guru.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia guru di Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiah Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Yayasan Pendidikan Rusqah Islamiyah telah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM guru yang komprehensif dan terstruktur melalui lima pilar utama: program pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, program mentoring dan coaching, pengembangan karir terstruktur, dan program kesejahteraan guru. Strategi ini menunjukkan pendekatan holistik yang tidak hanya fokus pada aspek profesional tetapi juga spiritual dan personal guru.

Keunikan dan kekuatan program pengembangan SDM di yayasan ini terletak pada integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengembangan guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional guru tetapi juga memperkuat karakter dan spiritualitas mereka sebagai pendidik muslim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi ini memberikan dampak positif terhadap pembentukan karakter siswa dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Keberhasilan program pengembangan SDM guru di yayasan ini didukung oleh beberapa faktor kunci: komitmen kuat pimpinan yayasan, budaya pembelajaran organisasi yang kondusif, investasi dalam teknologi pendidikan dan jaringan kemitraan yang luas. Faktor-faktor ini menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru secara berkelanjutan.

Program pengembangan SDM guru telah memberikan dampak positif yang terukur terhadap kualitas pendidikan, yang tercermin dari peningkatan kompetensi guru, inovasi pembelajaran, dan prestasi siswa. Data menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai indikator kinerja pendidikan selama tiga tahun terakhir.

Meskipun menunjukkan hasil positif, implementasi program pengembangan SDM guru masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, beban kerja tinggi dan gap kompetensi digital. Namun, era digital juga membuka peluang besar untuk inovasi dalam pengembangan SDM melalui pembelajaran campuran, kecerdasan buatan dan konektivitas global.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Referensi

- Al-Ghazali, M. (2018). *Ihya Ulum al-Din* (Terjemahan). Jakarta: Pustaka Imam Syafii.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- Handarini, O. I., & Wulandari, S. S. (2020). Pembelajaran daring sebagai upaya study from home (SFH) selama pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 496–503.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2019). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Statistik pendidikan Indonesia 2023*. Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2016). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2018). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Mulyasa, E. (2017). *Guru dalam implementasi kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. K., Harahap, R. D., & Manurung, Y. H. (2021). Pengembangan kompetensi guru PAI berbasis spiritual intelligence di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 187–201.
- Rahman, A., & Kurniawan, D. (2019). Analisis kompetensi guru dalam pembelajaran abad 21: Studi kasus di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 45–58.
- Ramayulis. (2018). *Profesi dan etika keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Siahaan, M. (2021). Dampak pandemi COVID-19 terhadap dunia pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 73–80.
- Suryadi, A. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia guru di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 112–125.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Suryani, L., Seto, S. B., & Bantas, M. G. D. (2020). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi berprestasi terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 175–186.

Syamsul, H. (2017). Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP). *Jurnal Idaarah*, 1(2), 275–289.

Tafsir, A. (2019). *Ilmu pendidikan dalam perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 89–102.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)