
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM

Elsa Mardian¹, Jamilus²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Email: elsamardian77@gmail.com¹, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id²

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan Islam memegang peran sentral dalam menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, sebagaimana diamanatkan Al-Qur'an (Al-'Alaq: 1-5; Al-Jathiyah: 13) yang menekankan manusia sebagai khalifah unggul berbasis iman, taqwa, dan penguasaan ilmu pengetahuan-teknologi. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep, proses pengembangan, dan strategi MSDM di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pesantren untuk meningkatkan mutu pendidikan dan membentuk insan kamil. Menggunakan pendekatan kualitatif library research, data dikumpul dari buku, jurnal, dan dokumen kebijakan relevan, dianalisis secara deskriptif-tematis melalui sintesis dan kritik teori. Temuan menunjukkan MSDM telah berevolusi menjadi pendekatan holistik sejak 1960-an, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi berbasis taqwa (Al-Mujadalah: 11; Al-Baqarah: 202), kompensasi dunia-akhirat (At-Taubah: 105), serta pemeliharaan berlandaskan tiga pilar pendidikan Islam (I'tiqadiyyah, Khuluqiyyah, Amaliyyah) dan lima maqashid syariah (hifdz al-din, al-nafs, al-'aql, al-nasl, al-mal wa al-'irdh). Strategi holistik meliputi rekrutmen profesional, pengembangan karier teladan Nabi SAW, kepemimpinan visioner, pemanfaatan teknologi adaptif Society 5.0, dan budaya organisasi Islami, dengan faktor pendukung seperti pelatihan guru dan kolaborasi stakeholder, serta penghambat seperti disiplin rendah dan sarana terbatas. MSDM efektif meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi guru, inovasi, reputasi institusi, dan kesiapan generasi masa depan. Kesimpulan menegaskan komitmen MSDM berbasis tauhid sebagai kunci kemajuan berkelanjutan pendidikan Islam di Indonesia.

Kata Kunci: MSDM, Pendidikan Islam, HR, Islamic Education.

Abstract: Human Resource Management (HRM) in Islamic education plays a central role in facing the challenges of globalization and the industrial revolution 4.0, as mandated by the Qur'an (Al-'Alaq: 1-5; Al-Jathiyah: 13) which emphasizes humans as superior caliphs based on faith, piety, and mastery of science and technology. This study aims to examine the concept, development process, and strategy of HRM in Islamic educational institutions such as madrasahs and Islamic boarding schools to improve the quality of education and form perfect human beings. Using a qualitative library research approach, data were collected from books, journals, and relevant policy documents, analyzed descriptively and thematically through synthesis and theory critique. The findings show that HRM has evolved into a holistic approach since the 1960s, encompassing planning, organizing, directing, supervising, recruiting, training, and taqwa-based evaluation (Al-Mujadalah: 11; Al-Baqarah: 202), worldly and afterlife compensation (At-Taubah: 105), and maintenance based on the three pillars of Islamic

education (I'tiqadiyyah, Khuluqiyyah, Amaliyyah) and the five maqashid sharia (hifdz al-din, al-nafs, al-'aql, al-nasl, al-mal wa al-'irdh). The holistic strategy includes professional recruitment, exemplary career development of the Prophet Muhammad (PBUH), visionary leadership, the use of adaptive technology Society 5.0, and Islamic organizational culture, with supporting factors such as teacher training and stakeholder collaboration, and inhibiting factors such as low discipline and limited resources. HRM effectively improves the quality of learning, teacher motivation, innovation, institutional reputation, and the readiness of future generations. The conclusion confirms the commitment of HRM based on tawhid as the key to the sustainable progress of Islamic education in Indonesia.

Keywords: HR, Islamic Education, Human Resources, Islamic Education.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Moeljanto Tjokrowinoto, 1995: 28). Eksistensi bangsa Indonesia di tengah peredaran era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Pendidikan Islam merupakan pilar utama dalam membentuk karakter bangsa yang berakhlak mulia, sebagaimana diamanatkan dalam Al-Qur'an surah Al-'Alaq ayat 1-5 yang menekankan pentingnya membaca dan mengajar ilmu pengetahuan. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam menjadi kunci strategis untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan seperti madrasah dan pesantren. Namun, berbagai tantangan seperti kekurangan guru berkualitas, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan ketidakseimbangan antara kompetensi pedagogik dengan nilai-nilai Islam sering kali menghambat pencapaian tujuan pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk mengelola SDM secara profesional dan efektif. Hal ini tidak hanya mencakup pengembangan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga mencakup

perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang sistematis (Rambe et al., 2024)

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik di lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan. Dalam penelitian ini, akan dibahas berbagai aspek manajemen SDM dalam pendidikan Islam, termasuk tantangan yang dihadapi, strategi pengelolaan yang efektif, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam dan bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri. Mahluk dan seluruh alam semesta karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemasalahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam (Q.S Al-Jathiyah: 13) :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ١٣

Artinya : *Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Pengembangan sumber daya manusia jauh sebelumnya telah dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW, meliputi: 1. Merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, 2. Mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, 3. Menilai kinerja sumber daya manusia 4. Memberikan motivasi 5. Memelihara sumber daya yang berkualitas (Khumaini, 2023).

Berdasarkan pemaparan diatas maka Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan nasional, khususnya dalam konteks

pendidikan Islam yang menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi. Seperti dikemukakan Moeljanto Tjokrowinoto (1995), kualitas manusia diprogramkan agar relevan dengan tuntutan masyarakat, dengan penekanan pada penguasaan ilmu pengetahuan-teknologi serta pemantapan iman dan taqwa. Dalam perspektif Islam, manusia sebagai khalifah di bumi (Q.S. Al-Jathiyah: 13) bertanggung jawab mengelola sumber daya alam demi kesejahteraan, yang menuntut manajemen SDM yang profesional mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, motivasi, dan pemeliharaan praktik yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Manajemen SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga menciptakan generasi berakhlak mulia dan cerdas akademis, sehingga berkontribusi pada eksistensi bangsa Indonesia di era global. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM secara sistematis menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan berkualitas, dengan dampak strategis terhadap pengembangan SDM unggul di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kepustakaan (library research), yang bertujuan untuk mengkaji teoritis dan konsep-konsep terkait implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen kebijakan pendidikan Islam yang relevan dan kredibel (Sari, M., 2020). Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan kriteria keaktualan, validitas, dan relevansi dengan topik manajemen SDM pendidikan Islam. Selanjutnya, data dari berbagai referensi dianalisis secara deskriptif dan tematis dengan cara membandingkan, mensintesis, serta mengkritisi teori-teori terkait perekrutan, pengembangan, dan pemberdayaan sumber daya manusia pendidikan Islam. Analisis ini bertujuan untuk memahami secara komprehensif hubungan antara penerapan teori tersebut dengan peningkatan mutu pendidikan di lingkungan sekolah Islam. Hasil kajian disusun secara sistematis dalam bentuk narasi yang menguraikan konsep dasar, temuan dari studi terdahulu, serta rekomendasi praktis berdasarkan literatur yang ada (Sari, M., 2020). Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang mendalam dan keilmiahan tentang penerapan manajemen SDM pendidikan Islam dalam konteks pendidikan dan upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai terminologi, termasuk manajemen tenaga kerja, administrasi personalia, manajemen kepegawaian, manajemen sumber daya manusia, dan hubungan industrial, sering digunakan untuk merujuk pada manajemen sumber daya manusia. Frasa “manajemen sumber daya manusia” menggantikan “manajemen sumber daya manusia”, yang dipandang mewakili pergeseran dalam pemahaman tentang fungsi kritis dan pentingnya sumber daya manusia dalam bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin sulit, dan bidang manajemen sumber daya manusia menjadi semakin profesional dan ilmiah (Yani, A., Pohan, M. M., Yani, Y. A., 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya manage (mengelola) sumber daya manusia (Nurmalasari, I., 2025)

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.

Aspek pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian semuanya tercakup dalam manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia. Karena berbagai pengalaman dan temuan dari studi lapangan, sumber daya manusia dipandang semakin penting dalam mencapai tujuan organisasi (Nurmalasari, I., 2025).

Para ahli manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan memberikan berbagai

macam definisi/pengertian. Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli mendefinisikan bahwa:

1. Henry Simamora: manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.
2. Mangkunegara: manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Peliza, R., & Pohan, 2022).
3. Gary Dessler: manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Dari kajian-kajian tersebut dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan seperti merekrut, memilih, mengembangkan, merawat, dan menggunakan tenaga kerja agar tujuan pribadi dan organisasi tercapai. Selain itu, MSDM juga melibatkan pembuatan kebijakan yang bertujuan memenuhi kebutuhan pekerja, seperti perekrutan, pengajian, dan penilaian kinerja (Rusmita, 2024 p 12)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat penulis tarik kesimpulannya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah berevolusi dari terminologi seperti manajemen personalia dan administrasi personalia menjadi pendekatan yang lebih komprehensif dan ilmiah sejak tahun 1960-an, menggantikan pandangan sempit pada sektor modern perusahaan menuju pengelolaan holistik sumber daya manusia dalam organisasi secara keseluruhan. Sebagai bagian integral dari manajemen umum, MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk membina, menggunakan, serta melindungi SDM guna mencapai tujuan organisasi, didukung oleh pengumpulan pengalaman dan penelitian sistematis. Dengan demikian, MSDM yang efektif semakin profesional dan krusial di era modern, terutama dalam pendidikan, untuk mengintegrasikan manusia secara optimal dalam organisasi.

Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar Al- Quran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1) *I'tiqadiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2) *Khuluqiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3) *Amaliyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah. Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi: 1) Pendidikan menjaga agama (*hifdz al-din*), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten; mengembangkan, meramalkan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama. 2) Pendidikan menjaga jiwa (*hifdz al-nafs*), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukum mati. 3) Pendidikan menjaga akal pikiran (*hifdz al-'aql*), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum-hukum-Nya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karena diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk. 4). Pendidikan menjaga keturunan (*hifdz al-nasb*), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti *free sex*, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karena diundang-undangkan huku rajam (lempar batu) atau campuk. 5). Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (*hifdz al-mal wa al-irdh*), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman (Azizah, Sholeh, & Fahmi, 2022).

Pendidikan Islam juga merupakan usaha untuk mengubah tingka laku individu dalam kehidupannya, kemasyarakatannya maupun alam sekitarnya yang berlandaskan Islam. Maka dengan demikian Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Selanjutnya kalau digabungkan kata manajemen dan pendidikan Islam

bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya, baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat (Soleha, 2021)

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat penulis tarik kesimpulannya bawa pendidikan Islam yang ideal bersifat normatif dan holistik, sepenuhnya berpijak pada nilai-nilai dasar Al-Quran sebagai pedoman mutlak tanpa kompromi. Tiga pilar utamanya—*I'tiqadiyyah* (pendidikan keimanan untuk menata aqidah), *Khuluqiyyah* (pendidikan etika untuk membersihkan jiwa dari akhlak tercela dan menghiasi dengan akhlak mulia), serta *Amaliyyah* (pendidikan tingkah laku ibadah dan muamalah sehari-hari) menjadi fondasi pembentukan individu Muslim yang taat dan berkualitas. Lebih lanjut, Al-Quran menggariskan lima aspek *maqashid syariah* dalam pendidikan, yakni *hifdz al-din* (menjaga agama), *hifdz al-nafs* (menjaga jiwa dengan qishash), *hifdz al-'aql* (menjaga akal dari khamar dengan had), *hifdz al-nasl* (menjaga keturunan dari zina dengan rajam), dan *hifdz al-mal wa al-'irdh* (menjaga harta serta kehormatan dari kezaliman). Pendidikan Islam pada hakikatnya adalah proses transformasi perilaku individu, masyarakat, dan lingkungan berbasis Islam melalui internalisasi nilai-nilainya, guna meraih *falāh* dunia-akhirat. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, ini berarti optimalisasi sumber daya umat (hardware dan software) secara efektif, efisien, dan produktif melalui kolaborasi, demi kesejahteraan *holistic*.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar AlQuran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1). *I'tiqadiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2). *Khuluqiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3). *Amaliyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah (Asha & Fathurrochman, 2023)

Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi (Julianti et al., 2024): a). Pendidikan menjaga

agama (*hifdz al-din*), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten; mengembangkan, meramaikan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama. b). Pendidikan menjaga jiwa (*hifdz alnafs*), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukumman mati. c). Pendidikan menjaga akal pikiran (*hifdz al- 'aqal*), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum- hukumNya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karena diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk. d). Pendidikan menjaga keturunan (*hifdz al-nasb*), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti free sex, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karena diundang-undangkan huku rajam (lempar batu) atau campuk. e). Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (*hifdz al-mal wa al- 'irdh*), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman (Rusmita, 2024).

Pendidikan Islam juga merupakan usaha untuk mengubah tingka laku individu dalam kehidupannya, kemasyarakatannya maupun alam sekitarnya yang berlandaskan Islam 3. Menurut Syah Muhammad *An Naqaib* Al Atas dalam bukunya Konsep Pendidikan Dalam Islam, menyebutkan bahwa Pendidikan Islam adalah usaha yang dilakukan pendidik terhadap anak didik untuk pengenalan dan pengakuan tempat- tempat yang benar dan segala sesuatu didalam tatanan penciptaan sehingga membimbing kearah pengenalan dan pengakuan akan tempat Tuhan yang tepat didalam tatanan wujud dan kepribadian. Disisi lain Ahmad D. Mariamba mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidikan terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadiannya yang utama (insan kamil) (Saleh & Ritonga, 2025).

Maka dengan demikian Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Selanjutnya kalau digabungkan kata manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan

melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat (Rambe et al., 2024).

Pada dasarnya, sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan Islam, hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap maju dan tidaknya lembaga pendidikan Islam dalam proses perkembangannya”. Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik (Azizah, Sholeh, Fahmi, et al., 2022).

Aspek tauhid menjadi perkara pertama dan utama yang ditanamkan pada SDM terbaik dimasa Rasulullah dan sahabat. Dengan mengikuti jalan yang ditempuh oleh nabi dalam mendidik dan melatih sahabat inilah yang menjadi Fondasi penumbuhan kembangan Sumberdaya manusia lembaga pendidikan Islam. Ketauhidan adalah unsur yang pertama dan utama dalam kurikulum pendidikan maupun pelatihan dan pembinaan mereka. Tauhid ini akan memberikan kekuatan jiwa kepada pemiliknya. Dalam Lembaga pendidikan Islam Tauhid adalah pembentuk kepribadian SDMnya. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya (Warohmah, 2025)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat penulis tarik kesimpulannya yaitu Pendidikan Islam yang ideal bersumber sepenuhnya dari nilai-nilai normatif Al-Quran, yang terwujud dalam tiga pilar utama: i'tiqadiyyah (pendidikan keimanan untuk menata keyakinan individu), khuluqiyyah (pendidikan etika untuk membersihkan jiwa dari sifat tercela dan menghiasi dengan akhlak mulia), serta amaliyyah (pendidikan tingkah laku sehari-hari dalam ibadah dan muamalah). Al-Quran juga menggarisbawahi lima aspek maqasid syariah dalam pendidikan, yaitu *hifdz al-din* (menjaga agama), *hifdz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifdz al-'aql* (menjaga akal), *hifdz al-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifdz al-mal wa al-'irdh* (menjaga harta serta kehormatan), yang semuanya bertujuan membentuk insan kamil melalui transinternalisasi nilai Islam. Manajemen Pendidikan Islam merupakan proses optimalisasi sumber daya (termasuk SDM lembaga pendidikan) secara efektif, efisien, dan produktif melalui kerjasama,

guna mencapai kesejahteraan dunia-akhirat. SDM pendidikan Islam menjadi kunci utama kemajuan lembaga, karena mampu merumuskan rencana strategis, mengambil keputusan tepat sesuai konteks, serta memberikan kontribusi maksimal. Fondasi pengembangan SDM ini adalah tauhid seperti yang diterapkan Rasulullah SAW dalam mendidik sahabat yang menjadi unsur pertama dalam kurikulum, pembinaan, dan pelatihan, sehingga membentuk kepribadian tangguh berjiwa kuat. Tanpa SDM handal berbasis tauhid, lembaga pendidikan Islam tidak akan berkembang secara bermakna. Dengan demikian, Pendidikan Islam bukan sekadar transmisi ilmu, melainkan transformasi holistik menuju kebahagiaan abadi.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan proses yang berkelanjutan dan memakan waktu. Secara sederhana, pengembangan sumber daya manusia melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sebagaimana halnya fungsi manajemen pada umumnya. Proses pengembangan sumber daya manusia juga mencakup pengadaan atau perekrutan personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, serta pemeliharaan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa manusia, dengan keunggulan penciptaan dan akal yang dimilikinya, merupakan sumber daya yang tidak terbatas

Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang teliti guna mendukung pencapaian tujuan lembaga. Pendekatan yang baik dan terperinci akan menghasilkan tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, seorang dapat dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan jika mereka menunjukkan pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam tindakan mereka, tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan, serta memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menekankan kualitas dan mutu pekerjaan mereka, serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan kurikulum yang telah disusun, sementara tenaga kependidikan akan memberikan layanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikan mereka (Soleha, 2021)

Sama halnya dalam lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari perspektif Islam. Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengikuti teladan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berakar pada prinsip-prinsip Islam mengenai penciptaan manusia. Prinsip ini mencakup konsep bahwa tujuan utama manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, dan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi (Machfudz, 2023).

pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah amanahnya. Seorang mukmin yang kuat lebih Allah cintai daripada mukmin yang lemah. Pada lembaga pendidikan Islam maka SDM yang ada haruslah kuat secara keimanannya, pengetahuan dan ketrampilannya. kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaganya. Islam mengajarkan mukmin yang kuat harus belajar dan mencari ilmu, Sejak awal Allah SWT mengajak umatNya untuk belajar dan berlatih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara membaca. Mencari ilmu bagi SDM di lembaga pendidikan Islam diniatkan beribadah kepada Allah. Para pencari ilmu ini mendapat perlindungan dari malaikat dengan membentangkan sayapnya dan dido'akan ikan ikan di lautan. Islam memandang ilmu menjadi dasar penentu martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Mujadalah ayat 11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَاقْسَحُوا بِكُفَّيْكُمْ وَاللَّهُ لَرْفَعُ فَرَجِكُمْ بَدَلِ قِيلٍ أَنشُرُوا فَأَنشُرُوا بِمَا ءَامَنُوا إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya : *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Penilaian sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam menjadikan taqwa menjadi barometer penilaiannya. Takwa inilah yang menentukan derajat kualitas SDM dilembaga pendidikan Islam. Di dalam lembaga pendidikan Islam SDM lembaga pendidikannya meyakini bahwa Allah sangat tepat dan cepat perhitungannya dalam menilai

kinerja umatnya. Allah memberikan penilaian terhadap setiap perbuatan manusia sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 134 dan juga dalam surah Al-Baqarah 202.

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۖ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ٢٠٢

Artinya : Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Werther & Davis dalam Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada Lembaga (Saleh & Ritonga, 2025).

Dalam Islam sebutkan secara lebih komprehensif tentang upah dan gaji. Allah menegaskan tentang imbalan dalam Al-Quran surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan dua ayat di atas, maka Imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi). Dalam surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi. Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah ke atas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan/organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang

terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan promosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal (Julianti et al., 2024).

Dengan menerapkan langkah-langkah manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengadaan atau perekrutan personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, evaluasi, pemeliharaan yang pelaksanaannya di dasarkan pada analisis kebutuhan serta mengikuti teladan yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, diharapkan akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten di lembaga pendidikan, sehingga mampu memberikan layanan berkualitas dalam pelaksanaan pendidikan serta tercapainya tujuan lembaga pendidikan seperti yang di harapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan fungsi manajemen utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta tahapan pengadaan personel, kompensasi, integrasi, evaluasi, dan pemeliharaan. Pendekatan ini harus berbasis analisis kebutuhan teliti untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas, yang menunjukkan pertimbangan matang, efisiensi waktu, mutu kerja tinggi, serta layanan optimal sesuai kurikulum. Dalam perspektif Islam, pengembangan SDM mengikuti teladan Nabi Muhammad SAW, dengan manusia sebagai khalifah yang bertujuan beribadah kepada Allah SWT. SDM berkualitas ditandai kekuatan iman, pengetahuan, dan keterampilan, di mana ilmu menentukan derajat (Al-Mujadalah: 11), taqwa sebagai barometer utama, serta penilaian Allah yang cepat dan tepat (Al-Baqarah: 202). Kompensasi mencakup imbalan dunia-akhirat (At-Taubah: 105), dengan program promosi, demosi, transfer, dan separasi untuk menjaga keselarasan strategis lembaga. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang holistik, berbasis nilai Islam dan analisis kebutuhan, akan menghasilkan tenaga kerja kompeten yang memberikan layanan pendidikan berkualitas, sehingga mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam secara optimal.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam

Strategi Manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan

dilakukan melalui pendekatan holistik yang berarti mempertimbangkan secara menyeluruh berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pendidikan, seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, teknologi, dan kolaborasi antar berbagai pemangku kepentingan ini memberikan dasar yang kokoh untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, perekrutan yang hati-hati, pengembangan karyawan yang terarah, kepemimpinan yang berwawasan masa depan, sistem manajemen kinerja yang terorganisir, dan pemanfaatan teknologi membentuk sebuah kesatuan strategis. Kerjasama antara berbagai pihak yang berkepentingan juga menjadi kunci untuk kelangsungan dan keberhasilan strategi ini. (Megaharti, 2023).

Sedangkan menurut Handika (2019) Perencanaan sumber daya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses seleksi dan orientasi yang cermat, serta penempatan sumber daya manusia dengan pendekatan profesional.

Implementasi sumber daya dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian yang dilakukan K.Fahmi et al. (2023) strategi pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah merupakan konsep budaya yang konsisten dengan visi misi lembaga, dan menyadari bahwa budaya manajemen pengembangan sumber daya manusia mencerminkan pemahaman keseluruhan struktur di lembaga pendidikan madrasah. Budaya organisasi yang baik ditandai oleh norma dan nilai-nilai yang mendukung keunggulan, kerjasama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi/lembaga pendidikan madrasah. Oleh karena itu, madrasah memiliki kemampuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif untuk menghadapi tantangan dari Society 5.0.

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam dunia pendidikan islam strategi manajemen SDM harus tepat dan efektif. Mulai dari perekrutan yang dilaksanakan secara professional, pengembangan SDM yang tepat sasaran, kepemimpinan yang visioner, manajemen kerja yang baik serta tak lepas juga dari pemanfaatan teknologi serta mengedepankan budaya organisasi yang baik sesuai dengan norma dan ajaran islam secara menyeluruh.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Astagini,R.A., Nadifah, N. I., & Luwihta, (2022) Penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru dimulai dengan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Beberapa faktor pendukungnya meliputi dukungan dari orang tua siswa dan partisipasi guru dalam program pelatihan. Di sisi lain, faktor penghambatnya termasuk kurangnya disiplin di antara guru yang dapat menyebabkan penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi tidak efektif, serta kekurangan sarana dan prasarana yang dapat menghalangi proses pembelajaran dan pengajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Kerjasama dari orang tua siswa terhadap pengembangan SDM ini juga sangat berperan. Begitu juga dengan partisipasi guru yang maksimal dalam mengikuti berbagai pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas SDM guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Selain itu perlu juga mencermati faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen SDM ini agar tidak terkendala dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pendidikan.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan bisa dilakukan dengan cara antara lain Husaini, (2021):

- 1) Meningkatkan pengetahuan guru melalui pendidikan formal dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi.
- 2) Memperkuat pembentukan peserta didik agar memiliki wawasan yang luas.
- 3) Perguruan tinggi mengembangkan pemikiran ilmiah untuk memahami, menghayati, dan mengintegrasikannya dengan kehidupan masyarakat.

Dalam dunia pendidikan Manajemen SDM yang baik memiliki dampak yang signifikan antara lain (Khumaini, 2023):

- 1) meningkatnya kualitas pembelajaran
- 2) meningkatnya motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran
- 3) terciptanya inovasi pendidikan
- 4) Peningkatan Reputasi Institusi Pendidikan serta
- 5) dapat mempersiapkan generasi mendatang dengan lebih baik untuk menghadapi tantangan masa depan.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan fondasi krusial untuk mewujudkan pendidikan ideal yang holistik dan normatif, berpijak pada tiga pilar utama: *I'tiqadiyyah*, *Khuluqiyyah*, dan *Amaliyyah* serta lima aspek

maqashid syariah dari Al-Quran, guna membentuk insan kamil yang taat, kompeten, dan berjiwa tauhid seperti teladan Rasulullah SAW. Melalui proses pengembangan berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pengadaan, kompensasi dunia-akhirat, evaluasi berbasis taqwa, serta pemeliharaan strategis, serta strategi holistik seperti rekrutmen profesional, pelatihan inovatif, kepemimpinan visioner, pemanfaatan teknologi, dan budaya organisasi Islami yang adaptif terhadap Society 5.0, lembaga pendidikan Islam mampu mengoptimalkan SDM sebagai khalifah unggul yang efektif, efisien, dan produktif. Penerapan MSDM ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi guru, inovasi, serta reputasi institusi, tetapi juga menyiapkan generasi tangguh untuk falah dunia-akhirat, dengan mengatasi hambatan seperti disiplin dan sarana melalui kolaborasi stakeholder. Oleh karena itu, komitmen penuh terhadap MSDM berbasis Islam menjadi kunci utama kemajuan berkelanjutan lembaga pendidikan Islam di era kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Asha, L., & Fathurrochman, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Curup.
- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihita, A. . (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 1(1).
- Azizah, I. F., Sholeh, S., & Fahmi, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Cendekia Media Komunikasi Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 14(02), 227–234. <https://doi.org/10.37850/cendekia.v14i02.297>
- Azizah, I. F., Sholeh, S., Fahmi, I., & Manusia, S. D. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. *CENDEKIA*, 14(02), 227–234.
- Husaini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 1(2), 60–75.
- Julianti, F., Rahayu, S. S., Maulia, W., & Adi, N. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi. *An Nafi': Multidisciplinary Science*, 1(3), 21–33.
- Khumaini, F. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Machfudz. (2023). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. In A. Wahid (Ed.). Pustaka Ilmu.

- Nurmalasari, I., & K. (2025). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(33–44).
- Peliza, R., & Pohan, M. M. (2022). Online Learning: Problems Experienced by Students in Educational Supervision Courses. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 3(143491–2498).
- Rambe, F. F., Dahlan, Z., Ridho, M. Y., & Hidayat, T. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(1), 142–150.
- Rusmita, J. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan. *Αγαη. Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(3).
- Saleh, A. S., & Ritonga, A. H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 5(2).
- Sari, M., & A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan. *SCIENCE: Jurnal Penelitian*, 1(6).
- Soleha. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1), 36–47.
- Warohmah, N. M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Nur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 7–14.
- Yani, A., Pohan, M. M., Yani, Y. A., & H. (2023). ork Discipline of Staff in Information Technology and Data Base Units. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.52797>