



Vol. 04 No. 08 (2025) : 61-69

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Kasmir¹, Kuswanto², Laarpan Lapadang³, Mansur⁴, Maria Sari Siregar⁵, Ali
Mashar⁶

¹⁻⁵Universitas An- Nur Lampung

Email: ¹Kasmirtoboali78@gmail.com ²ujangkaseup@gmail.com ³arpanlapadang2@gmail.com ⁴mansurcesc@gmail.com ⁵saraisiregar88@gmail.com

⁶alimashar@an-nur.ac.id

Abstract

Human resource management (HRM) is an important part of managing Islamic educational institutions. The success of these institutions is not only determined by the curriculum and facilities, but also by the quality of teachers and educational staff. This study uses library research methods, looking at literature, articles, and previous research related to HRM in Islamic education. The findings show that applying the functions of HRM—such as planning, recruitment, selection, development, performance evaluation, compensation, and guidance—can improve the effectiveness of Islamic educational institutions. Furthermore, Islamic values like responsibility, sincerity, and professionalism serve as ethical foundations in managing human resources to achieve the goals of Islamic education optimally.

Keywords: Management, human resources, Islamic education.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian penting dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. Kesuksesan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya tergantung pada kurikulum dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas para guru dan staf pendidiknya. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan mempelajari literatur, artikel, dan hasil penelitian sebelumnya tentang MSDM dalam pendidikan Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Selain itu, nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, dan profesionalisme menjadi dasar etika dalam mengelola sumber daya manusia agar tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara maksimal.

Kata kunci: Manajemen, sumber daya manusia, pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan Islam adalah hal penting yang harus diperhatikan agar bisa mencapai tujuan pendidikan yang baik. Di tengah perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara profesional dan efektif. Ini meliputi tidak hanya pengembangan kemampuan para pengajar, tetapi juga perencanaan, perekrutan, pelatihan, serta evaluasi kinerja secara terstruktur. Lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya pintar secara akademis tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik di lembaga pendidikan Islam sangat penting agar setiap orang dalam organisasi bisa memberikan kontribusi terbaiknya.

Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang nyaman, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Dalam penelitian ini, akan dibahas berbagai aspek terkait manajemen SDM dalam pendidikan Islam, termasuk tantangan yang dihadapi, strategi pengelolaan yang efektif, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam dan bagaimana hal tersebut dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia berkualitas di Indonesia. (Manajemen et al., n.d.)

Manusia adalah bagian paling berharga dalam proses pencapaian pendidikan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang tujuan kerja, mengembangkan bakat, mendorong inovasi, serta meningkatkan semangat kerja. Tingkat pendidikan yang diterapkan menjadi indikator utama kualitas suatu bangsa. Masalah yang sangat mengkhawatirkan di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan di berbagai tingkatan. Tugas manajemen sumber daya manusia kini menjadi tanggung jawab strategis yang sangat penting untuk mendukung kemajuan pendidikan di masa depan. Untuk memimpin pendidikan, manajemen sumber daya manusia membutuhkan keterampilan dalam perencanaan strategis, organisasi yang efisien, pendelegasian yang baik, kepemimpinan yang kuat, serta pengawasan yang ketat. Hal ini berlaku juga bagi lembaga pendidikan.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan operasi organisasi atau perusahaan secara efisien. Jika sumber daya manusia tidak memadai atau kualitasnya buruk, fungsionalitas dan operasional unit organisasi, seperti Dewan Agen, akan terganggu, bahkan jika sumber daya lain sudah memadai. Manusia secara alami merupakan makhluk sosial yang selalu berusaha untuk terlibat dalam struktur yang terorganisir. Fakta ini menunjukkan bahwa manusia cenderung hidup dan bekerja dalam organisasi. Fungsi organisasi sangat bergantung pada kehadiran dan keterlibatan manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat berharga dalam manajemen. Seluruh tingkat masyarakat global, termasuk manajemen pendidikan

Islam, perlu mengakui pentingnya sumber daya manusia ini. Meskipun teknologi terus berkembang, manusia tetap menjadi faktor kunci keberhasilan setiap perusahaan.(Aulia Gusli et al., 2024)

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dua arti yang berbeda, yaitu makro dan mikro. Manajemen makro MSDM berarti mengelola strategi pegawai agar tujuan individu dan organisasi bisa tercapai dengan baik. Organisasi ini mencakup komunitas di tingkat nasional maupun internasional. Sementara itu, manajemen mikro MSDM, seperti yang dijelaskan oleh Wedell French, melibatkan proses seperti merekrut, mengembangkan, menggunakan, memelihara, dan memulihkan sumber daya manusia di dalam bisnis.

Kata "manajemen" berasal dari kata kerja "mengelola", yang berarti melakukan tindakan seperti mengawasi, mengadministrasikan, mengerjakan, dan mengendalikan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari organisasi yang mencakup seluruh individu yang terlibat dalam menyelesaikan tugas. Secara umum, sumber daya dalam bisnis dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia.(Aulia Gusli et al., 2024)

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki ciri khas karena tidak hanya fokus pada tugas administratif atau teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek spiritual, etika, dan nilai-nilai keislaman. Contohnya, seorang guru dalam pendidikan Islam tidak hanya mengajar materi pelajaran, tetapi juga bertugas membentuk akhlak dan menjadi teladan bagi murid. Karena itu, proses merekrut, mengembangkan kompetensi, mengevaluasi kinerja, hingga menjaga kesejahteraan guru harus dirancang dan dijalankan berdasarkan prinsip manajemen yang islami dan manusiawi. Jika prinsip-prinsip ini tidak diterapkan dengan baik, bisa terjadi beberapa masalah seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya profesionalisme, atau lemahnya ikatan emosional antara pendidik dengan institusi. Selain itu, perkembangan teknologi informasi, perubahan masyarakat, serta dinamika kebijakan pendidikan nasional menuntut lembaga pendidikan Islam untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola SDM. (Yamakasa, 2025)

Pendekatan konvensional sudah tidak cukup, dan harus diintegrasikan dengan metode serta strategi baru yang sesuai dengan tuntutan dunia digital dan globalisasi. Hal ini meliputi pelatihan yang menggunakan teknologi, peningkatan literasi digital bagi para guru, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Tantangan semakin rumit ketika manajemen SDM harus tetap mempertahankan identitas keislaman lembaga, termasuk dalam membangun budaya kerja yang sejalan dengan nilai-nilai syariah.(Aulia Gusli et al., 2024)

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, berkelanjutan, dan didasarkan pada nilai-nilai yang benar. Dalam konteks ini, pembahasan tentang pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam sangat penting dan mendesak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali konsep dasar, strategi praktis, serta tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dalam mengelola tenaga manusianya.

Dengan pendekatan yang tepat, pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya dapat meningkatkan kualitas institusi, tetapi juga membantu membangun generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan bermoral. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk ide dan penerapan nyata bagi pengembangan pengelolaan pendidikan Islam yang lebih profesional, berkeluhuran, dan mampu bersaing.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau riset di perpustakaan. Sumber data didapatkan dengan memperhatikan buku, artikel, jurnal, serta dokumen resmi yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia dan lembaga pendidikan Islam. Penelitian dilakukan dengan cara menganalisis secara deskriptif dan analitis, yaitu dengan menjelaskan teori, konsep, serta praktik pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, lalu menganalisisnya untuk mencapai kesimpulan yang jelas dan menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang mencakup proses perekrutan, pemilihan, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan karyawan untuk menunjang tujuan individu serta organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan yang dirancang dalam rangkaian aktivitas untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, termasuk permasalahan terkait posisi, rekrutmen, seleksi, penggajian, serta evaluasi kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur dalam pengelolaan dan penggunaan tenaga kerja di sekolah/madrasah atau instansi, baik yang berupa tenaga pengajar maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien. George Terry dalam bukunya Restanti mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempraktikkan pengelolaan sumber daya manusia melalui beberapa proses seperti penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbangan. Sondang P. Siagian mendefinisikan sumber daya manusia, seperti dikutip oleh Sandi dkk., bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil mencapai tujuannya jika mampu menghadapi berbagai tantangan dan rintangan, baik dari dalam maupun luar. Keberhasilan lembaga tersebut bergantung pada kemampuan manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusianya. (Solehan, 2022)

Kemampuan kepala sekolah/madrasah sebagai seorang manajer dan pemimpin sangat memengaruhi keberhasilan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. (Aulia Gusli et al., 2024). Keberhasilan suatu lembaga tergantung

pada kemampuan manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam proses belajar mengajar agar bisa mencapai hasil yang efektif. Guru sebagai bagian dari sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan proses belajar mengajar di lembaga pendidikan, sehingga perlu diberi bimbingan dan arahan sesuai dengan tujuan lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya. Hingga saat ini, peran guru tidak mungkin dapat digantikan oleh mesin karena tugasnya melibatkan pembinaan moral dan mental siswa. (Solehan, 2022)

Unsur-unsur yang terdapat dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu: 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan SDM dianggap sebagai proses yang sangat penting karena terkait dengan tahap awal dalam menentukan apa saja yang akan dilakukan di masa depan terkait ketersediaan SDM yang diperlukan. Perencanaan adalah proses menentukan serangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bahkan, Allah swt. memberikan petunjuk agar kita mendesain rencana apa yang akan dilakukan di masa depan, sebagaimana terdapat dalam firman-Nya pada Surah Al-Hasyr/59:18, yang artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Nurhasnah et al., 2024)

Dalam merencanakan, manajer harus mempertimbangkan berbagai hal seperti jumlah pegawai yang diperlukan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan yang diperlukan, dan sebagainya. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang dapat berjalan dengan sempurna. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lalu, masa kini, dan masa yang akan datang.

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, penggajian, dan penilaian kinerja. (Rusmita, 2024)

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan proses yang berkelanjutan dan memakan waktu. Secara sederhana, pengembangan sumber daya manusia melibatkan beberapa tahapan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, seperti fungsi manajemen yang biasa dilakukan. Proses ini juga mencakup perekrutan tenaga, pemberian imbalan, pengintegrasian berbagai bagian, serta pemeliharaan agar tujuan lembaga pendidikan bisa tercapai. Ini menunjukkan bahwa manusia, dengan kemampuan berpikir dan ciptaan yang luar

biasa, merupakan sumber daya yang tak terbatas. Dalam lembaga pendidikan, proses pengembangan sumber daya manusia harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang tepat dan perencanaan yang matang agar bisa mendukung pencapaian tujuan institusi.

Pendekatan yang baik dan rinci akan membawa hasil yang berkualitas dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, seseorang bisa dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas jika mereka melakukan tindakan dengan pertimbangan matang, tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, serta memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja. Sumber daya manusia berkualitas akan menekankan kualitas kerja mereka dan menggunakan waktu secara efektif. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik mengajar sesuai kurikulum yang telah ditentukan, sedangkan tenaga kependidikan memberikan layanan terbaik dalam lingkungan lembaga pendidikan mereka. (Rusmita, 2024)

Seperti dalam lembaga pendidikan Islam, kualitas sumber daya manusianya bisa dilihat dari sudut pandang Islam. Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengikuti contoh yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW. Hal ini didasari oleh prinsip-prinsip Islam tentang penciptaan manusia. Prinsip ini menyatakan bahwa tujuan utama manusia adalah beribadah kepada Allah SWT dan bahwa manusia diciptakan sebagai pemimpin di muka bumi. Dengan menerapkan langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perekrutan, pemberian gaji, integrasi berbagai bagian, evaluasi, dan pemeliharaan, yang dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan serta mengikuti contoh Nabi Muhammad SAW, diharapkan akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten di lembaga pendidikan. Dengan demikian, mereka mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas dan mencapai tujuan lembaga pendidikan sesuai harapan. (Nurhasnah et al., 2024)

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam

Strategi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan dilakukan dengan cara yang menyeluruh. Hal ini berarti mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pendidikan, seperti proses rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, sistem manajemen kinerja, penggunaan teknologi, serta kerja sama antar berbagai pihak yang terlibat. Pendekatan ini memberikan dasar yang kuat untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks ini, rekrutmen yang hati-hati, pengembangan karyawan yang terarah, kepemimpinan yang memiliki visi jangka panjang, sistem manajemen kinerja yang terorganisir, serta penggunaan teknologi yang tepat, membentuk satu kesatuan strategis. Kerja sama yang baik antar berbagai pihak juga menjadi kunci penting untuk menjalankan strategi ini secara berhasil. Implementasi sumber daya manusia dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai

dengan nilai-nilai Islam.(Rusmita, 2024)

Implementasi sumber daya dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian K.Fahmi et al. (2023) menyebutkan bahwa strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di Madrasah adalah konsep budaya yang konsisten dengan visi dan misi lembaga, serta menunjukkan pemahaman keseluruhan struktur di lembaga pendidikan Madrasah. Budaya organisasi yang baik ditandai oleh norma dan nilai-nilai yang mendukung keunggulan, kerja sama tim, profitabilitas, kejujuran, orientasi pelayanan, integritas, serta komitmen terhadap lembaga pendidikan Madrasah. Karena itu, Madrasah memiliki kemampuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif guna menghadapi tantangan dari Society 5.0.

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pendidikan Islam, strategi manajemen SDM harus tepat dan efektif. Mulai dari perekrutan yang dilakukan secara profesional, pengembangan SDM yang tepat sasaran, kepemimpinan yang visioner, manajemen kerja yang baik, serta tidak terlepas dari penggunaan teknologi dan pembangunan budaya organisasi yang baik sesuai norma dan ajaran Islam secara menyeluruh. Berdasarkan penelitian Astagini et al. (2022), penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru dimulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Faktor pendukungnya mencakup dukungan dari orang tua siswa dan partisipasi guru dalam program pelatihan. Dari sisi lain, faktor penghambatnya meliputi kurangnya disiplin di antara guru yang bisa menyebabkan penerapan manajemen sumber daya manusia tidak efektif, serta kurangnya sarana dan prasarana yang bisa menghambat proses pembelajaran dan pengajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Kerjasama dari orang tua siswa dalam pengembangan SDM juga sangat berperan. Begitu pula dengan partisipasi guru yang maksimal dalam mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM guru, yang merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran.(Nurhasnah et al., 2024)

Faktor-faktor yang menghambat dalam penerapan manajemen SDM di lingkungan pendidikan perlu diperhatikan agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia pendidikan, beberapa cara dapat diterapkan, antara lain: 1) meningkatkan pengetahuan para guru melalui pendidikan formal mulai dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. 2) memperkuat pembentukan peserta didik agar memiliki wawasan yang luas. 3) perguruan tinggi mengembangkan pemikiran ilmiah yang membantu peserta didik memahami, menghayati, dan mengintegrasikan ilmu pengetahuan ke dalam kehidupan masyarakat. Dalam dunia pendidikan, manajemen SDM yang baik memiliki dampak yang sangat signifikan, seperti: 1) meningkatnya kualitas pembelajaran, 2) meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugas pengajaran, 3) terciptanya

inovasi di bidang pendidikan, 4) meningkatnya reputasi institusi pendidikan, serta 5) mempersiapkan generasi muda secara lebih baik untuk menghadapi tantangan di masa depan. (Rusmita, 2024)

Strategi MSDM dalam pendidikan Islam menggunakan pendekatan yang menyeluruh, yang mencakup rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, pemanfaatan teknologi, serta kerja sama dengan berbagai pihak terkait. Langkah-langkah ini bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan, melibatkan orang tua siswa, dan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen harus diterapkan secara profesional dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islami. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat mencetak sumber daya manusia yang unggul, beriman, dan berakhlak mulia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah gabungan dari manajemen dan sumber daya manusia yang mencakup beberapa aktivitas, seperti merekrut, memilih, mengembangkan, merawat, dan menggunakan karyawan dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pendekatan ini melibatkan pembuatan kebijakan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, seperti pengadaan, pembayaran, dan penilaian kinerja. Dalam lembaga pendidikan Islam, proses pengembangan MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan pengawasan yang fokus pada pengadaan tenaga, pemberian gaji, integrasi berbagai aspek, serta pemeliharaan sehingga tujuan lembaga tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks Islam harus mencerminkan prinsip-prinsip agama tentang tujuan hidup manusia sebagai khalifah di bumi. Strategi MSDM dalam pendidikan Islam menggunakan pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, teknologi, serta kerja sama dengan para pihak yang terlibat. Langkah-langkah ini bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan, melibatkan partisipasi orang tua siswa, dan menerapkan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Gusli, R., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Mira Lestari, K. (2024). Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Manajemen, J., Islam, P., Negeri, I., Ali, S., & Addary, H. (n.d.). *IMAMAH*: 3(1), 7–14.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v7i2.3430>

- Rusmita, J. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan. *Ayan*, 15(1), 37–48.
<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/view/7201>
- Solehan, S. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>
- Yamakasa, H. G. (2025). *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Representasi Shuudan Shugi dalam Penyelenggaraan*. 5(2).