

MAKALAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Makalah ini diajukan sebagai Tugas Mata Kuliah
Manajemen Pengembangan LPI
Dosen Pengampu : Dr. Abdul Goffar, M.Pd.I



Disusun Oleh:

Siti Aisyatul Arifah MPI22520034

Siti Fatima MPI22520035

PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM AT – TAQWA BONDOWOSO
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan makalah ini yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan Salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah memberikan syafaatnya serta yang telah membuka pintu ilmu bagi kita.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam selesainya makalah ini terutama dosen pengampu mata kuliah Manajemen Humas Lembaga Pendidikan, Dr. Abdul Goffar, M.Pd.I yang telah membimbing dalam penulisan makalah ini

Dan penulis berharap semoga makalah ini bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa. Apabila dalam makalah ini terdapat kekurangan, Kami mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca terutama dari pihak IAI At-Taqwa Bondowoso, demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah swt.

Bondowoso, 02 Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI	
COVER	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penulisan	2
BAB II PEMBAHASAN	3
A. Konsep Dasar Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam	3
B. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam	4
C. Tantangan Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam	8
D. Strategi Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam	9
BAB III PENUTUP	12
A. Kesimpulan	12
B. Saran	12
DAFTAR PUSTAKA	14

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkarakter, berakhlak mulia, dan berkompeten. Di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu bersaing secara kualitas, tidak hanya dalam aspek keagamaan, tetapi juga dalam aspek manajerial dan profesionalisme. Salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Manajemen SDM merupakan proses sistematis dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dessler, 2020). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM tidak hanya mencakup aspek administratif semata, melainkan juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai landasan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan Islam yang menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen tenaga pendidik yang kurang terencana, minimnya pelatihan dan pengembangan profesional, hingga lemahnya sistem evaluasi kinerja (Mujib & Mudzakkir, 2022). Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Penelitian Hasibuan (2021) menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor determinan utama dalam peningkatan mutu pendidikan Islam. Lembaga yang berhasil mengelola SDM-nya secara profesional cenderung memiliki output peserta didik yang lebih berkualitas, baik dari segi intelektual maupun spiritual. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang

manajemen SDM dalam perspektif Islam menjadi sangat penting bagi para pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian di atas, makalah ini disusun untuk mengkaji secara komprehensif tentang manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, mulai dari konsep dasar, fungsi-fungsi manajemen SDM, hingga strategi pengembangannya dalam perspektif Islam yang relevan dengan tantangan kontemporer.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apa yang dimaksud dengan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam?
2. Bagaimana fungsi-fungsi manajemen SDM diterapkan di lembaga pendidikan Islam?
3. Apa saja tantangan dan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam?
4. Bagaimana perspektif Islam dalam manajemen SDM lembaga pendidikan?

C. Tujuan

Adapun tujuan penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan konsep manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam.
2. Menganalisis fungsi-fungsi manajemen SDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam.
3. Mengidentifikasi tantangan dan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.
4. Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM lembaga pendidikan.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Konsep Dasar Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam

1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang bersifat strategis dan koheren terhadap pengelolaan aset paling berharga suatu organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya (Armstrong & Taylor, 2023). Dalam perspektif yang lebih operasional, Dessler (2020) mendefinisikan MSDM sebagai proses pemerolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, keselamatan kerja, dan aspek keadilan.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM memiliki dimensi yang lebih luas. Selain aspek teknis dan administratif, manajemen SDM juga harus mengakomodasi nilai-nilai tauhid, amanah, adil, dan ihsan sebagai landasan filosofis dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Qomar, 2021). Hal ini sejalan dengan konsep khalifah fil ard, di mana setiap individu bertanggung jawab untuk mengelola potensi yang dimilikinya secara optimal demi kemaslahatan bersama.

Manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam juga mencakup aspek spiritual yang menjadi pembeda utama dengan manajemen SDM konvensional. Syafaruddin dan Nurmawati (2022) menegaskan bahwa pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu memotivasi SDM-nya tidak hanya melalui insentif material, tetapi juga melalui pembinaan ruhani dan pengembangan kesadaran bahwa bekerja merupakan ibadah kepada Allah SWT.

2. Landasan Islam dalam Manajemen SDM

Al-Qur'an dan Hadits memberikan landasan yang kokoh bagi praktik manajemen SDM yang baik. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Anfal: 27 yang memerintahkan untuk tidak mengkhianati amanah, serta QS. An-Nisa: 58 yang memerintahkan untuk menyerahkan amanah kepada ahlinya dan berlaku adil. Prinsip-prinsip ini menjadi fondasi utama dalam rekrutmen, penempatan, dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam (Ramayulis, 2021).

Rasulullah SAW juga memberikan teladan dalam manajemen SDM melalui prinsip menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah bersabda bahwa apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya. Prinsip ini relevan dengan konsep *the right man on the right place* dalam manajemen modern (Muhaimin, 2022).

B. Fungsi-Fungsi Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam

A. Perencanaan SDM (Human Resource Planning)

Perencanaan SDM merupakan proses yang sistematis untuk memperkirakan kebutuhan dan ketersediaan SDM di masa yang akan datang. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, perencanaan SDM mencakup analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan visi-misi lembaga, target penerimaan peserta didik baru, dan perkembangan kurikulum (Nawawi, 2021).

Menurut Sutrisno (2022), perencanaan SDM yang baik harus memperhatikan aspek kuantitas (jumlah) dan kualitas (kompetensi) tenaga yang dibutuhkan. Di lembaga pendidikan Islam, kualitas tidak hanya diukur dari kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga dari aspek kepribadian, komitmen keagamaan, dan kemampuan menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini menjadikan perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam lebih kompleks dibanding institusi pendidikan umum.

Implementasi perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam yang efektif membutuhkan analisis SWOT yang komprehensif, pemetaan kompetensi (competency mapping), dan sinkronisasi dengan rencana strategis lembaga (Tilaar, 2022). Selain itu, lembaga juga perlu mempertimbangkan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi pendidikan, perubahan regulasi pemerintah, dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kerja yang potensial untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi (Rivai & Sagala, 2023). Di lembaga pendidikan Islam, proses rekrutmen idealnya didasarkan pada prinsip profesionalisme yang dibalut dengan nilai-nilai Islam, yakni memilih calon yang paling kompeten dan berakhlak mulia.

Proses seleksi di lembaga pendidikan Islam umumnya mencakup seleksi administrasi, tes tertulis yang meliputi pengetahuan umum dan keislaman, microteaching atau praktik mengajar, wawancara mendalam, serta uji baca Al-Qur'an dan praktik ibadah (Hakim, 2023). Tahapan seleksi yang komprehensif ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Penelitian Mulyasa (2022) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat cenderung memiliki tenaga pendidik yang lebih profesional dan berkomitmen. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik. Oleh karena itu, investasi dalam proses rekrutmen yang baik merupakan langkah strategis yang perlu mendapat perhatian serius.

3. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Pengembangan dan pelatihan SDM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengembangan SDM memiliki dua dimensi utama: pengembangan kompetensi profesional dan pengembangan kapasitas spiritual (Nata, 2022).

Dimensi pengembangan kompetensi profesional mencakup pelatihan metodologi pembelajaran aktif, peningkatan kemampuan literasi digital, workshop penulisan karya ilmiah, dan pengembangan kemampuan manajemen kelas. Sementara dimensi pengembangan kapasitas spiritual mencakup halaqah atau kajian keislaman rutin, program tahfidz Al-Qur'an, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai Islam, dan rihlah atau perjalanan spiritual (Supriadi, 2023).

Model pengembangan SDM yang ideal di lembaga pendidikan Islam menurut Baharuddin dan Umiarso (2021) adalah model integratif yang memadukan pendekatan andragogi (pendidikan orang dewasa) dengan pendekatan tarbiyah Islamiyah. Dalam model ini, proses pembelajaran tidak hanya berpusat pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan penguatan keimanan para tenaga pendidik.

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan SDM juga semakin relevan pasca-pandemi COVID-19. Platform e-learning, webinar, dan komunitas praktisi daring (online community of practice) menjadi alternatif yang efektif untuk pelatihan SDM lembaga pendidikan Islam, terutama di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan akses terhadap program pelatihan tatap muka (Wahid, 2022).

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi prestasi kerja, sikap, dan perilaku

karyawan dalam periode tertentu. Dalam lembaga pendidikan Islam, penilaian kinerja mencakup aspek kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Usman, 2022).

Sistem penilaian kinerja yang komprehensif di lembaga pendidikan Islam juga perlu mempertimbangkan aspek akhlak dan integritas. Indikator seperti kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan dalam menjalankan ibadah, keteladanan dalam bersikap, dan kemampuan menginspirasi peserta didik menjadi kriteria penilaian yang tidak kalah penting dari aspek akademik (Handoko, 2021).

Instrumen penilaian kinerja yang valid dan reliabel menjadi prasyarat keberhasilan sistem evaluasi SDM. Lembaga pendidikan Islam yang baik menggunakan kombinasi metode penilaian, seperti self-assessment, peer assessment, penilaian atasan langsung, dan penilaian dari peserta didik atau wali murid melalui survei kepuasan. Pendekatan multi-rater atau 360-degree feedback ini memberikan gambaran yang lebih objektif dan komprehensif tentang kinerja tenaga pendidik (Rachmawati, 2023).

5. Kompensasi dan Kesejahteraan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya menarik calon tenaga pendidik berkualitas, tetapi juga mempertahankan SDM terbaik yang sudah ada (Simamora, 2021).

Dalam perspektif Islam, pemberian kompensasi yang adil merupakan kewajiban yang ditekankan secara tegas. Rasulullah SAW bersabda untuk memberikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majah. Prinsip ini

mengandung makna bahwa organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam, harus memenuhi hak-hak pekerja secara tepat waktu dan proporsional (Qardawi, 2022).

Selain kompensasi finansial, lembaga pendidikan Islam juga perlu memperhatikan kompensasi non-finansial berupa pengembangan karir, penghargaan dan apresiasi, suasana kerja yang kondusif, serta jaminan keamanan dan kesejahteraan jangka panjang. Keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas tenaga pendidik (Mangkunegara, 2023).

C. Tantangan Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam

1. Tantangan Internal

Tantangan internal yang sering dihadapi lembaga pendidikan Islam dalam manajemen SDM antara lain: (1) keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM, (2) belum adanya sistem merit yang jelas dan terstandar, (3) budaya ewuh pakewuh dalam evaluasi kinerja, (4) minimnya database SDM yang terintegrasi, dan (5) resistensi terhadap perubahan di kalangan tenaga pendidik senior (Mujib & Mudzakir, 2022).

Masalah regenerasi kepemimpinan juga menjadi tantangan serius. Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama pesantren dan madrasah swasta, yang masih mengandalkan figur karismatik tunggal sebagai pemimpin. Ketiadaan sistem kaderisasi yang sistematis menyebabkan kerentanan terhadap guncangan organisasi ketika pemimpin utama tidak dapat menjalankan tugasnya (Zarkasyi, 2022).

2. Tantangan Eksternal

Dari sisi eksternal, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan persaingan global yang semakin ketat. Tuntutan agar lulusan memiliki kompetensi abad ke-21, yakni kemampuan berpikir kritis,

kreatif, komunikatif, dan kolaboratif, menuntut tenaga pendidik yang juga menguasai kompetensi tersebut (Fadlillah, 2023). Hal ini mensyaratkan transformasi paradigma dalam pengembangan SDM.

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (artificial intelligence) juga menghadirkan tantangan baru bagi lembaga pendidikan Islam. Di satu sisi, AI menawarkan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran. Di sisi lain, ia mengancam relevansi beberapa kompetensi tradisional dan menuntut adaptasi kurikulum pelatihan SDM yang cepat dan responsif (Kurniawan, 2024).

D. Strategi Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

1. Penguatan Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan sistem rekrutmen yang terstandar dan berbasis kompetensi. Hal ini mencakup penyusunan profil jabatan yang jelas, pengembangan instrumen seleksi yang valid, dan penetapan standar minimal kompetensi yang harus dimiliki setiap calon tenaga pendidik (Sulistiyani & Rosidah, 2023). Sistem ini harus mampu mengidentifikasi calon yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, komitmen keislaman, dan potensi untuk berkembang.

2. Pengembangan Komunitas Belajar Profesional

Professional Learning Community (PLC) atau Komunitas Belajar Profesional merupakan pendekatan pengembangan SDM yang terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, PLC dapat dikembangkan dalam format halaqah tarbawiyah, yakni kelompok belajar yang menggabungkan diskusi pedagogis dengan kajian keislaman secara terpadu (Darling-Hammond et al., 2022).

Implementasi PLC di lembaga pendidikan Islam membutuhkan komitmen kepemimpinan, alokasi waktu yang memadai, dan fasilitator

yang kompeten. Kepala madrasah atau pimpinan pesantren perlu menjadi motor penggerak budaya belajar di lembaganya. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen nyata terhadap pengembangan profesional, hal ini secara signifikan meningkatkan motivasi tenaga pendidik untuk terus belajar dan berkembang (Fullan & Quinn, 2021).

3. Integrasi Teknologi dalam Pengembangan SDM

Era digital menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mengintegrasikan teknologi dalam program pengembangan SDM. Pengembangan platform manajemen SDM berbasis digital yang mencakup modul e-learning, sistem penilaian kinerja online, database kompetensi SDM, dan analitik data tenaga pendidik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM secara keseluruhan (Prasetyo & Trisyanti, 2022).

Pemanfaatan big data dan analitik dalam manajemen SDM (people analytics) juga mulai diadopsi oleh lembaga pendidikan Islam yang progresif. Melalui analisis data yang komprehensif, pemimpin lembaga dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam hal rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan retensi SDM. Pendekatan berbasis data ini mengurangi subjektivitas dan meningkatkan akurasi keputusan manajemen SDM (Ulrich et al., 2021).

4. Membangun Budaya Organisasi yang Islami

Budaya organisasi yang kuat dan Islami merupakan fondasi bagi keberhasilan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Budaya ini mencakup nilai-nilai seperti amanah (integritas), itqan (profesionalisme), ta'awun (kolaborasi), tawadhu (kerendahan hati), dan istiqamah (konsistensi) yang diinternalisasikan dalam setiap aspek kerja (Tobroni, 2022).

Pemimpin lembaga pendidikan Islam memiliki peran kunci dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif.

Kepemimpinan yang meneladankan nilai-nilai Islam dalam keseharian, konsisten antara ucapan dan tindakan, serta mampu menginspirasi seluruh warga lembaga akan menciptakan ekosistem kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan (Hidayat & Machali, 2023).

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dimensi spiritual yang menjadi pembeda utamanya adalah landasan tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan dalam setiap aspek pengelolaan SDM.
2. Fungsi-fungsi manajemen SDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi dan kesejahteraan perlu diimplementasikan secara terintegrasi dan berkesinambungan di lembaga pendidikan Islam agar menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.
3. Tantangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup dimensi internal seperti keterbatasan anggaran dan belum adanya sistem merit yang jelas, serta dimensi eksternal seperti tuntutan kompetensi abad ke-21 dan perkembangan teknologi AI yang pesat.
4. Strategi pengembangan SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam mencakup penguatan rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan komunitas belajar profesional, integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM, dan pembangunan budaya organisasi yang Islami.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merekomendasikan beberapa saran berikut:

1. Bagi pimpinan lembaga pendidikan Islam, perlu segera membangun sistem manajemen SDM yang terstandar, mulai dari penyusunan profil

jabatan yang jelas, pengembangan instrumen seleksi berbasis kompetensi, hingga implementasi sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan.

2. Bagi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, hendaknya senantiasa mengembangkan diri secara proaktif, baik dalam aspek kompetensi profesional maupun kapasitas spiritual, sehingga mampu memberikan teladan yang baik bagi peserta didik.
3. Bagi pemerintah dan pemangku kebijakan pendidikan, perlu memberikan dukungan yang lebih konkret bagi lembaga pendidikan Islam dalam bentuk program pelatihan SDM bersubsidi, fasilitasi akses teknologi, dan regulasi yang mendorong profesionalisasi tenaga pendidik madrasah dan pesantren.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan kajian empiris yang lebih mendalam tentang implementasi manajemen SDM di berbagai jenis lembaga pendidikan Islam untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan menemukan model terbaik yang sesuai dengan konteks Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Baharuddin & Umiarso. (2021). *Kepemimpinan pendidikan Islam: Antara teori dan praktik*. Ar-Ruzz Media.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2022). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fadlillah, M. (2023). Pendidikan Islam dan kompetensi abad ke-21: Tantangan dan strategi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 45–62.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2021). *The deep learning playbook: Engage the world change the world*. Corwin Press.
- Hakim, A. (2023). Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di madrasah: Antara idealitas dan realitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 112–130.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Machali, I. (2023). Kepemimpinan islami dalam membangun budaya mutu pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 78–95.
- Kurniawan, A. (2024). Kecerdasan buatan dan transformasi manajemen SDM pendidikan Islam. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 3(1), 22–40.
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-14). Remaja Rosdakarya.
- Mujib, A., & Mudzakkir, J. (2022). *Ilmu pendidikan Islam* (Edisi ke-3). Kencana Prenada Media Group.

- Muhaimin. (2022). Paradigma pendidikan Islam: Upaya mengefektifkan pendidikan agama Islam di sekolah. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2022). Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia (Edisi ke-6). Kencana.
- Nawawi, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif (Edisi ke-7). Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2022). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Sosiologi Islam*, 12(1), 22–38.
- Qardawi, Y. (2022). Norma dan etika ekonomi Islam (Terjemahan). Gema Insani Press.
- Qomar, M. (2021). Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Erlangga.
- Rachmawati, I. K. (2023). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Andi Offset.
- Ramayulis. (2021). Ilmu pendidikan Islam (Edisi ke-9). Kalam Mulia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). Rajagrafindo Persada.
- Simamora, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3). STIE YKPN.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik (Edisi ke-4). Graha Ilmu.
- Supriadi, U. (2023). Pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam di pesantren. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 13(1), 55–70.

- Sutrisno, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-1, Cetakan ke-12). Kencana.
- Syafaruddin & Nurmawati. (2022). Pengelolaan pendidikan: Mengembangkan keterampilan manajemen pendidikan menuju sekolah efektif. Perdana Publishing.
- Tilaar, H. A. R. (2022). Manajemen pendidikan nasional: Kajian pendidikan masa depan. Remaja Rosdakarya.
- Tobroni. (2022). The spiritual leadership: Pengefektifan organisasi noble industry melalui prinsip-prinsip spiritual etis. UMM Press.
- Ulrich, D., Dulebohn, J. H., & Jiang, K. (2021). The future of human resource management: Research needs and directions. *Human Resource Management Review*, 31(2), 1–15.
- Usman, H. (2022). Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan (Edisi ke-5). Bumi Aksara.
- Wahid, A. (2022). Transformasi digital madrasah pasca-pandemi: Peluang dan tantangan manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 88–107.
- Zarkasyi, A. S. (2022). Gontor dan pembaharuan pendidikan pesantren. Rajagrafindo Persada.