

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM: TINJAUAN DAN IMPLEMENTASINYA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Nurarifah¹, Sri Wiyanti², Jamilus³

^{1, 2, 3}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia
Email: nurarifah183@gmail.com

Article History

Received: 06-11-2025

Revision: 19-11-2025

Accepted: 22-11-2025

Published: 25-11-2025

Abstract. This study aims to analyse human resource management in Islamic education and identify the obstacles faced by educational institutions in its implementation. The research method used was a literature study with a qualitative approach. Data were collected through searches and reviews of literature in the form of books, scientific articles, and relevant documents, then analysed descriptively to identify patterns and key findings related to the concepts and practices of Islamic value-based HRM. The results of the study show that HRM in Islamic education includes planning, recruitment and selection, competency development and training, as well as evaluation and empowerment of educators. The obstacles found include a shortage of competent educators, difficulties in adapting to technological developments, and a low level of understanding of the importance of targeted HRM. This study emphasises the need to strengthen Islamic-based HR management in order to produce professional educators with good character who are able to respond to current educational needs.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education, Competency Development, Islamic Values

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi lembaga pendidikan dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui penelusuran dan kajian literatur berupa buku, artikel ilmiah, dan dokumen relevan, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan temuan utama terkait konsep dan praktik manajemen SDM berbasis nilai Islami. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan Islam mencakup perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pengembangan kompetensi, serta evaluasi dan pemberdayaan tenaga pendidik. Hambatan yang ditemukan meliputi keterbatasan tenaga pendidik yang kompeten, kesulitan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan rendahnya pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang terarah. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, berkarakter, dan mampu menjawab kebutuhan pendidikan masa kini.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Pengembangan Kompetensi, Nilai Islami

How to Cite: Nurarifah, S., Wiyanti, S., & Jamilus. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan dan Implementasinya dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 10960-10969. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4514>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dalam konteks pendidikan Islam. Dalam hal ini, SDM yang mencakup tenaga pendidik seperti guru dan dosen, serta pengelola pendidikan, berperan sebagai elemen kunci dalam pembentukan karakter dan peningkatan kompetensi peserta didik. SDM yang berkualitas akan berkontribusi besar terhadap proses pendidikan, baik dalam aspek pengetahuan akademis maupun pembentukan moral dan etika. Hidayat dan Syam dalam (Apriyani, 2024) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dan efektif akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan, serta menciptakan atmosfer pembelajaran yang lebih produktif dan kondusif bagi perkembangan peserta didik.

Dalam ranah pendidikan Islam, pengelolaan sumber daya manusia secara optimal tidak hanya diarahkan pada pencapaian hasil akademik, tetapi juga harus menitikberatkan pada pembinaan akhlak mulia. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM berperan penting untuk menjamin bahwa nilai-nilai moral dan spiritual dalam ajaran agama dapat diintegrasikan ke dalam seluruh aspek pendidikan. Dengan demikian, pendidikan Islam tidak semata-mata menekankan penguasaan ilmu pengetahuan, melainkan juga menegaskan urgensi pembentukan karakter yang sejalan dengan nilai-nilai Islam (Mubarok, 2021).

Aspek ini memiliki arti penting dalam memastikan bahwa proses pendidikan memberikan dampak jangka panjang terhadap perkembangan kepribadian peserta didik. Di sisi lain, menghadapi arus globalisasi dan kemajuan teknologi yang kian pesat, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika zaman. Lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan sistem manajemen SDM yang tidak hanya efisien dalam pemanfaatan sumber daya, tetapi juga berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan, kesejahteraan, serta penguatan karakter (Sawaluddin & Rustandi, 2020). Dengan demikian, manajemen SDM dalam pendidikan Islam tidak boleh terbatas pada urusan administratif dan struktural semata, melainkan harus berpijak pada nilai-nilai etika sesuai ajaran Islam. Selain itu Fauzan et al. (2025) menegaskan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat krusial dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi serta pengembangan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

Pendapat Apriyani (2024) menyoroti pentingnya pengelolaan SDM yang lebih berfokus pada pengembangan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik serta pengelola lembaga pendidikan. Dalam rangka itu, perlu adanya pelatihan yang terus menerus dan program

pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas profesional SDM di lingkungan pendidikan Islam. Hal ini penting agar mereka mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan zaman dan perkembangan teknologi yang pesat. Pendidikan yang diberikan tidak hanya akan lebih efektif, tetapi juga dapat mengakomodasi kebutuhan peserta didik yang semakin beragam dan berkembang sesuai dengan dinamika sosial dan teknologi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai implementasi manajemen SDM dalam pendidikan Islam, yang semakin relevan dan penting di tengah tantangan zaman yang terus berubah. Evaluasi ini sangat diperlukan agar dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam manajemen SDM serta mengetahui berbagai tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dalam mengelola SDM mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, serta memberikan kontribusi terhadap upaya pengembangan pendidikan yang lebih baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena relevan untuk mengkaji konsep, teori, dan praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif Islam melalui sumber-sumber literatur. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen resmi yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik manajemen SDM dan pendidikan Islam. Sumber literatur dipilih berdasarkan kriteria relevansi, ketepatan konteks, serta kredibilitas penerbit atau penulisnya.

Teknik analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif-analitis, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan informasi dari literatur untuk menemukan pola, prinsip, dan kesimpulan yang berkaitan dengan manajemen SDM dalam pendidikan Islam. Langkah-langkah analisis meliputi: (1) membaca dan memahami isi literatur secara menyeluruh, (2) mencatat poin-poin utama yang berkaitan dengan konsep dan implementasi penempatan tenaga kerja, (3) membandingkan temuan antar sumber, dan (4) menyusun hasil analisis dalam bentuk uraian yang terstruktur. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menggambarkan bagaimana teori dan praktik pengelolaan SDM diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam serta hambatan yang menyertainya.

HASIL

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Dalam proses ini, terdapat berbagai elemen yang harus diperhatikan dengan seksama, antara lain perencanaan yang matang, rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberdayaan tenaga kerja yang maksimal. Masing-masing elemen ini memiliki peran vital dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Semua elemen tersebut harus dijalankan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Hidayat et al., (2024) menekankan bahwa dalam konteks pendidikan Islam, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akademik semata, tetapi juga harus terintegrasi dengan nilai-nilai Islami. Ini berarti bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus mampu menciptakan keseimbangan antara pengajaran ilmu pengetahuan dan pembentukan karakter peserta didik yang sesuai dengan ajaran Islam. Proses pendidikan yang baik tidak hanya menuntut penguasaan akademik, tetapi juga harus mencakup pembentukan akhlak yang mulia sebagai bagian tak terpisahkan dari tujuan pendidikan itu sendiri. Dengan demikian, peran pengelola SDM dalam pendidikan Islam menjadi sangat krusial. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola tenaga pendidik dan pengelola lainnya, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap proses pembelajaran dapat berjalan secara profesional, efektif, dan beretika. Dalam hal ini, pengelola SDM perlu memperhatikan aspek moral dan spiritual peserta didik, dengan tujuan agar pendidikan yang diberikan tidak hanya mencetak individu yang cerdas secara akademik, tetapi juga berbudi pekerti baik sesuai dengan ajaran Islam. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM ini akan memastikan bahwa nilai-nilai agama tetap tercermin dalam setiap aspek pendidikan.

Selain itu, manajemen SDM dalam pendidikan Islam juga harus memprioritaskan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi tenaga pendidik dan pengelola. Sebuah lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan sangat mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola menjadi komponen penting yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan, peningkatan keterampilan, serta pendampingan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga

pendidik selalu dapat memenuhi tuntutan zaman, baik dari sisi pengetahuan maupun dalam hal menjaga kualitas akhlak sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang baik dalam pendidikan Islam berfungsi untuk meningkatkan kualitas akademik sekaligus memperkuat fondasi moral dan etika peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang ilmu, tetapi juga individu yang berakhlak mulia dan memiliki integritas tinggi. Melalui pengelolaan SDM yang tepat dan berlandaskan pada nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan Islam dapat mewujudkan visi dan misinya dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan baik.

Tantangan dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas pendidikan. Salah satu tantangan utama yang sering kali dihadapi adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini tidak hanya terkait dengan penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga dengan keterampilan mengajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Tantangan ini semakin berat dengan adanya pemahaman yang masih rendah mengenai pentingnya manajemen SDM yang terencana dan terstruktur dalam pencapaian tujuan pendidikan Islam. Akibatnya, kualitas pengajaran dan pengelolaan pendidikan Islam cenderung tidak optimal, yang berimplikasi pada hasil pendidikan yang kurang maksimal.

Kurangnya pemahaman tentang peran penting SDM dalam pengelolaan pendidikan Islam sering kali menyebabkan pengelolaan yang tidak efektif. Tanpa pengelolaan SDM yang baik dan berbasis pada perencanaan yang matang, lembaga pendidikan Islam akan kesulitan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan zaman serta perkembangan teknologi yang begitu pesat. Dalam dunia yang terus berubah ini, ketidakmampuan lembaga pendidikan Islam untuk mengelola SDM secara efektif akan menghambat kemajuan pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan Islam yang sesungguhnya (Ani Apriyani, 2024)

Dengan demikian, pengelolaan SDM yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam sangat penting untuk mengatasi tantangan tersebut. Prinsip-prinsip Islam yang mengutamakan keadilan, kesejahteraan, dan pengembangan karakter harus dijadikan pedoman utama dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Penerapan prinsip-prinsip ini tidak hanya akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tenaga pendidik dan peserta didik, tetapi juga

memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sejalan dengan ajaran Islam, baik dalam aspek akademik maupun moral. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu dilakukan upaya yang serius dalam mengoptimalkan kualitas SDM di pendidikan Islam. Upaya tersebut harus melibatkan peningkatan kompetensi tenaga pendidik secara menyeluruh, baik dari sisi akademik maupun dalam pengembangan karakter dan akhlak yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini membutuhkan program pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan keterampilan mengajar, serta pendampingan dalam aspek pengelolaan pendidikan yang berbasis pada etika dan prinsip Islam.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif dalam pendidikan Islam memerlukan perhatian yang lebih besar terhadap aspek pengembangan sumber daya manusia. Tidak hanya kompetensi akademik yang perlu ditingkatkan, tetapi juga moral dan etika sebagai bagian integral dari pendidikan Islam. Dengan upaya yang tepat dalam meningkatkan kualitas SDM, lembaga pendidikan Islam akan lebih siap menghadapi tantangan zaman dan dapat memberikan hasil pendidikan yang optimal, baik dalam segi pengetahuan maupun pembentukan karakter peserta didik.

Optimalisasi Manajemen SDM

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam menghadapi sejumlah tantangan yang harus diatasi agar hasil pendidikan yang dihasilkan dapat mencapai kualitas yang optimal. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kemampuan lembaga pendidikan Islam untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat. Perkembangan ini mengharuskan lembaga pendidikan Islam untuk terus berinovasi dalam pengelolaan SDM, serta memperbarui metode dan alat yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Di samping itu, tantangan lainnya adalah masih terbatasnya pemahaman mengenai pentingnya manajemen SDM yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Hal ini menjadi kendala dalam pengelolaan yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

Menghadapi tantangan ini, perencanaan yang matang dalam pengelolaan SDM sangatlah penting (Sholihah et al., 2023). Perencanaan yang baik akan memberikan arah yang jelas dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Tanpa adanya perencanaan yang terstruktur, pengelolaan SDM akan berjalan tanpa koordinasi yang jelas, sehingga tujuan pendidikan Islam yang lebih luas tidak dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, perencanaan yang komprehensif akan memastikan bahwa

setiap elemen dalam pengelolaan SDM saling mendukung dan berfungsi secara optimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Selain itu, perencanaan yang komprehensif berperan penting dalam membantu lembaga pendidikan Islam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik dan kependidikan, baik dari segi pengetahuan akademik maupun keterampilan pedagogis. (Nurhasnah et al., 2024) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam harus mencakup perencanaan yang menyeluruh, meliputi proses rekrutmen, pengembangan kapasitas, hingga evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidik tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang mumpuni, tetapi juga mampu menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap kegiatan pembelajaran.

Proses pengembangan tersebut perlu dilakukan secara kontinu agar para pendidik mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan kemajuan teknologi tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pendidikan. Perencanaan yang tepat akan menjamin bahwa tenaga pendidik memiliki kemampuan yang relevan dalam menghadapi dinamika dan tantangan era modern (Supiani et al., 2022). Dengan demikian, manajemen SDM yang didasarkan pada perencanaan yang matang akan menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, di mana tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi maksimal dalam membentuk karakter peserta didik.

Fika & Zohriah (2024) mengemukakan bahwa perencanaan yang terarah dalam pengelolaan SDM menjadi landasan penting bagi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Perencanaan tersebut akan mempermudah penyusunan strategi peningkatan kualitas pengajaran, sekaligus memperkuat kesejahteraan dan profesionalisme para pendidik. Melalui pengelolaan SDM yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya menitikberatkan pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Islam.

Secara keseluruhan, perencanaan yang matang dalam pengelolaan SDM merupakan pilar utama dalam mewujudkan pendidikan Islam yang unggul dan berkualitas. Dengan menerapkan perencanaan yang sistematis serta berlandaskan nilai-nilai Islam, setiap elemen dalam lembaga pendidikan dapat berfungsi secara optimal, membentuk lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola, serta menghasilkan peserta didik yang berilmu, berakhlak, dan berakhlak mulia.

Keterlibatan Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam

Di era digital yang serba canggih seperti saat ini, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dan sekaligus kesempatan untuk mengintegrasikan teknologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek, mulai dari rekrutmen tenaga pendidik, pelatihan, hingga penilaian kinerja. (Dessler, 2011) menyatakan bahwa teknologi memiliki potensi besar untuk memperlancar proses administrasi, mempercepat alur komunikasi, serta mempermudah koordinasi antara tenaga pendidik. Selain itu, teknologi juga memungkinkan pengelolaan data yang lebih terstruktur, transparan, dan mudah diakses, yang pada gilirannya dapat mempercepat proses pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Namun demikian, meskipun teknologi menawarkan berbagai kemudahan, penerapannya dalam konteks pendidikan Islam perlu dilakukan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Hal ini dikarenakan teknologi yang digunakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai agama yang menjadi dasar utama dalam pendidikan Islam. Pendidikan Islam, yang menekankan pada pembentukan karakter dan akhlak sesuai dengan ajaran Islam, harus memastikan bahwa setiap penggunaan teknologi tidak mengesampingkan prinsip-prinsip keislaman. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM harus dilaksanakan dengan pendekatan yang bijak, menjaga keseimbangan antara kemajuan teknologi dan nilai-nilai moral yang terkandung dalam ajaran Islam.

Pemanfaatan teknologi secara bijak dalam manajemen sumber daya manusia memberikan peluang bagi lembaga pendidikan Islam untuk lebih adaptif terhadap dinamika perkembangan zaman, tanpa kehilangan jati diri serta nilai-nilai esensial pendidikan Islam. Suherman et al. Teknologi berperan penting dalam memperluas dan mempermudah akses terhadap pelatihan bagi tenaga pendidik, sehingga mereka dapat terus mengasah kompetensi secara berkelanjutan tanpa terikat oleh batas waktu maupun lokasi (Suherman et al., 2025). Selain itu, penerapan teknologi dalam sistem penilaian kinerja tenaga pendidik juga dapat meningkatkan objektivitas dan transparansi proses evaluasi. Melalui pendekatan ini, lembaga pendidikan mampu melakukan penilaian secara lebih akurat dan efisien, sekaligus menyediakan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong peningkatan mutu pengajaran dan profesionalisme pendidik.

Namun, untuk mencapai hal tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya berfokus pada peningkatan efisiensi administrasi atau manajerial, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek moral dan etika yang menjadi inti dari pendidikan Islam. Penggunaan teknologi harus selaras dengan tujuan pendidikan Islam, yaitu

untuk mencetak individu yang tidak hanya cerdas dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan sesuai dengan ajaran agama.

Secara keseluruhan, teknologi dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, asalkan penerapannya dilakukan secara bijak dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan pendekatan yang tepat, teknologi tidak hanya akan mempercepat proses administrasi dan pengelolaan, tetapi juga dapat memperkaya pengalaman pembelajaran bagi peserta didik dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu memanfaatkan teknologi secara optimal, tanpa mengabaikan nilai-nilai agama yang harus tetap dijaga dalam setiap aspek pendidikan.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam memainkan peran yang sangat vital untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta menciptakan suasana belajar yang produktif dan mendukung tercapainya hasil yang optimal. Meskipun terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam pengelolaan SDM, seperti keterbatasan sumber daya, keterlambatan adaptasi terhadap teknologi, dan kurangnya pemahaman mengenai peran penting SDM dalam pendidikan Islam, penerapan prinsip-prinsip manajemen yang berlandaskan nilai-nilai Islami dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan tersebut dengan efektif.

REFERENSI

- Apriyani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Tahsinia*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>
- Dessler, G. (2011). *Human resource management* (12th ed.). Pearson. <http://ci.nii.ac.jp/naid/40017412209/>
- Fauzan, R., Mukhayati, S., Ayu Nyoman, N. M., & Pratiwi, S. H. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 10.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen pendidikan dan peningkatan kompetensi guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 251–252. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Hidayat, A. S., Herman, M., & Sukmara, A. R. (2024). Development of school principals' strategic planning in realizing productive school performance. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 36(1), 1–23. <https://doi.org/10.21009/parameter.361.01>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 167–186. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>

- Nurhasnah, Kustati, M., Tiffani, Pratiwi, S. H., & Sarbaini. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7, 1367–1376.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Sholihah, H., Zaenurrosyid, A., & Sarjuni, S. (2023). The analysis of hadits hermeneutics based on Mustafa al-Siba'i's perspective. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 10(1), 59–76. <https://doi.org/10.21580/wa.v10i1.14424>
- Suherman, M., Dwi Lestari, R., Siti Muthia, D., & Agustendra, A. (2025). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.735>
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen sumber daya manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index>