
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Akhmad Haries Yulianto¹, Istibsyaroh²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Madura

Email: haries.yulianto@gmail.com¹, istibsyaroh1977@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada konsep, faktor penentu, dan strategi implementatif yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode kajian pustaka, dengan menganalisis berbagai literatur ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan sumber-sumber keislaman yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengandung dimensi spiritual dan profetik. Faktor internal seperti kompetensi tenaga pendidik, kebijakan manajemen, dan budaya organisasi Islami, serta faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, digitalisasi, dan dinamika sosial mempengaruhi keberhasilan perencanaan SDM. Strategi efektif meliputi analisis kebutuhan SDM, rekrutmen berbasis nilai Islam, pelatihan profesional berbasis spiritualitas, dan pemanfaatan teknologi informasi. Dengan demikian, perencanaan SDM yang terintegrasi dan berlandaskan nilai Islam menjadi pilar utama dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan, Strategi Pengembangan SDM.

***Abstract:** This study aims to explore human resource (HR) planning in Islamic educational institutions by focusing on its concepts, influencing factors, and implementable strategies grounded in Islamic values. Employing a qualitative approach through literature review, this research analyzes scholarly works, prior studies, and Islamic sources. The findings indicate that HR planning in Islamic education is not merely administrative but also carries spiritual and prophetic dimensions. Internal factors such as educator competence, management policies, and Islamic organizational culture, along with external factors including government regulations, digital transformation, and socio-cultural dynamics, significantly influence HR planning. Effective strategies include HR needs analysis, Islamic-based recruitment, spiritually rooted professional training, and the integration of information technology. Consequently, integrated HR planning based on Islamic values serves as a cornerstone in building sustainable and high-quality Islamic educational institutions.*

***Keywords:** Human Resource Planning, Islamic Education, Educational Management, Human Resource Development Strategy.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling strategis dalam pembangunan dan keberlanjutan institusi, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dalam sistem pendidikan Islam yang bercorak integral, SDM tidak sekadar berperan sebagai pengelola administrasi atau pelaksana kegiatan belajar-mengajar, tetapi juga sebagai pembina moral, penjaga nilai-nilai Islam, dan agen transformasi sosial. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi hal yang sangat mendasar dan tidak dapat dipisahkan dari misi lembaga pendidikan Islam itu sendiri, yakni mencetak insan kamil—manusia paripurna yang memiliki keilmuan, akhlak, dan keterampilan untuk menghadapi tantangan zaman.

Dalam literatur manajemen modern, perencanaan SDM merupakan proses sistematis yang mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, analisis kompetensi, rekrutmen, pengembangan, serta pengelolaan kinerja dan regenerasi kepemimpinan. Akan tetapi, dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan SDM memiliki dimensi yang lebih luas karena harus selaras dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis, serta tradisi keilmuan Islam. Konsep perencanaan tidak hanya bersifat teknokratis, melainkan juga spiritual, sebagaimana tergambar dalam firman Allah SWT dalam Surah Al-Hasyr ayat 18 yang menekankan pentingnya perencanaan sebagai bentuk ketakwaan dan tanggung jawab terhadap masa depan.

Ayat tersebut menggarisbawahi bahwa setiap individu, termasuk para pemimpin lembaga pendidikan Islam, dituntut untuk memperhatikan segala tindakan dan perencanaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual. Dengan demikian, perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak sekadar bersifat administratif, tetapi juga merupakan manifestasi dari amanah dan tugas profetik dalam membangun generasi yang berilmu dan berakhlak mulia.

Konteks zaman kini menghadirkan tantangan baru bagi lembaga pendidikan Islam, terutama dalam aspek pengelolaan SDM. Perkembangan teknologi digital, globalisasi, perubahan sosial, serta tuntutan pasar kerja memerlukan adaptasi yang cepat dan inovatif dari setiap elemen pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk tidak hanya memahami materi ajar, tetapi juga menguasai teknologi pembelajaran, memiliki kemampuan berpikir kritis, dan mampu membimbing peserta didik dalam konteks yang lebih kompleks. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang baik harus mampu mengantisipasi berbagai tantangan tersebut, serta merumuskan strategi pengembangan SDM yang holistik, integratif, dan berorientasi masa depan.

Namun, pada kenyataannya, tidak sedikit lembaga pendidikan Islam yang menghadapi kendala serius dalam melakukan perencanaan SDM secara efektif. Berbagai studi menunjukkan bahwa banyak lembaga, khususnya yang berbasis swadaya atau komunitas, mengalami keterbatasan dalam hal pendanaan, kapasitas manajerial, dan akses terhadap pelatihan profesional. Sistem remunerasi yang

rendah, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan ketimpangan antara jumlah tenaga pendidik dan peserta didik menjadi problem struktural yang menghambat optimalisasi potensi SDM. Selain itu, rekrutmen tenaga pendidik yang belum mengedepankan standar profesionalisme dan nilai-nilai Islam secara seimbang turut menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di sejumlah lembaga.

Perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam, oleh karena itu, tidak cukup hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, melainkan harus bertumpu pada peningkatan kualitas dan komitmen keislaman dari setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan. Perencanaan ini meliputi pengembangan standar kompetensi yang berbasis nilai-nilai Islam, seleksi yang ketat dengan mempertimbangkan integritas dan kapabilitas, serta penyusunan program pelatihan dan insentif yang adil dan berkelanjutan. Selain itu, regenerasi kepemimpinan juga perlu dirancang sejak dini agar keberlangsungan dan kesinambungan lembaga dapat terjamin dalam jangka panjang.

Kegagalan dalam melakukan perencanaan SDM yang tepat akan berdampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan. Ketidakseimbangan antara jumlah dan kompetensi tenaga pendidik, lemahnya pengelolaan kinerja, dan absennya program pengembangan profesional merupakan beberapa indikator dari perencanaan yang tidak efektif. Kondisi ini akan menghambat upaya lembaga pendidikan Islam dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan Islam yang hakiki, serta mengancam keberlangsungan lembaga di tengah arus perubahan zaman yang dinamis.

Di sisi lain, perencanaan SDM yang baik akan mendorong lembaga pendidikan Islam menjadi institusi yang tangguh, adaptif, dan inovatif. Lembaga dengan perencanaan SDM yang matang akan mampu merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik yang unggul, memberikan pelatihan dan dukungan profesional yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan personal dan profesional. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam akan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki integritas moral dan tanggung jawab sosial.

Permasalahan ini menjadi dasar yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut secara mendalam dan komprehensif. Maka, pertanyaan-pertanyaan mendasar seperti bagaimana konsep ideal perencanaan SDM dalam pendidikan Islam, apa saja faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya, serta bagaimana strategi optimal yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan yang ada, menjadi landasan konseptual dalam penelitian ini. Melalui pendekatan yang sistematis dan kontekstual, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam, baik pada tataran kebijakan, implementasi, maupun evaluasi.

Adapun tujuan dari kajian ini secara umum adalah untuk mengeksplorasi secara ilmiah konsep perencanaan SDM dalam pendidikan Islam, dengan menitikberatkan pada tiga aspek utama, yaitu: (1) identifikasi konsep dasar dan karakteristik perencanaan SDM berbasis nilai Islam, (2) analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam, baik dari aspek internal organisasi maupun eksternal, dan (3) penyusunan strategi dan langkah-langkah operasional dalam menyusun dan melaksanakan perencanaan SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh para pemangku kebijakan, pengelola pendidikan, dan peneliti lainnya dalam mengembangkan sistem pendidikan Islam yang lebih berkualitas dan responsif terhadap tantangan zaman.

Dalam konteks yang lebih luas, kajian tentang perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam juga berkontribusi dalam penguatan paradigma manajemen pendidikan Islam yang berbasis nilai, yakni perpaduan antara efisiensi administratif dan etika spiritual. Dengan mengintegrasikan pendekatan profesionalisme modern dengan etos kerja Islami, lembaga pendidikan Islam dapat memperkuat posisinya sebagai pilar utama dalam pembangunan umat dan bangsa. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya penting dalam ranah akademik, tetapi juga relevan bagi kepentingan praktis dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (literature review). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai konsep, faktor, dan strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam. Melalui metode kajian pustaka, penelitian ini akan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Data yang diperoleh dari berbagai sumber akan dianalisis secara deskriptif dan kritis untuk mengidentifikasi konsep utama, faktor yang mempengaruhi, serta strategi yang dapat diterapkan dalam perencanaan SDM. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan berbasis teori mengenai perencanaan SDM dalam pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016),¹ perencanaan SDM adalah suatu proses meramalkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan strategi dalam pengelolaan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai targetnya secara optimal. Proses ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan.

Dalam perspektif lain, Rivai (2016)² menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan suatu pendekatan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia, yang mencakup pengalokasian tenaga kerja, pengembangan keterampilan, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang, termasuk perubahan teknologi, persaingan global, serta dinamika sosial dan ekonomi.

Perencanaan SDM sangat penting dalam organisasi karena dapat membantu dalam mengantisipasi perubahan kebutuhan tenaga kerja, mengoptimalkan pemanfaatan SDM, serta menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan daya saingnya serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan tenaga kerja.

Dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan SDM memiliki makna yang lebih luas karena tidak hanya mencakup aspek profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja, tetapi juga nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Sawaluddin (2020)³ menyatakan bahwa perencanaan SDM dalam pendidikan Islam merupakan proses sistematis dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan prinsip-prinsip Islam, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, berdaya saing, serta berorientasi pada pembentukan karakter islami.

¹ HASIBUAN, Malayu SP; HASIBUAN, H. Malayu SP. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, 2016.

² RIVAI, Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. 2016.

³ SAWALUDDIN, Faizal Rizqi; RUSTANDI, Ridwan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk*. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2020, 5.4: 375-396. DOI 10.15575/tadbir.v5i4.2306

Lebih lanjut, Mu'is (2021)⁴ menjelaskan bahwa perencanaan SDM dalam pendidikan Islam mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik dan religius, pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berbasis nilai-nilai Islam, serta perencanaan regenerasi tenaga pendidik agar kesinambungan sistem pendidikan dapat terjaga. Selain itu, perencanaan SDM juga harus mempertimbangkan aspek kesejahteraan tenaga pendidik, sistem penghargaan, serta evaluasi kinerja yang berbasis nilai-nilai Islam.

Dalam lembaga pendidikan Islam, perencanaan SDM tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga untuk menjaga kesinambungan dakwah dan pembentukan karakter peserta didik sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus dilakukan secara strategis dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang lembaga pendidikan, tantangan zaman, serta integrasi antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keislaman.

Perencanaan SDM dalam pendidikan Islam sangat penting karena berperan dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki tenaga pendidik yang profesional, berkualitas, dan memiliki akhlak yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Jajuli (2012)⁵ menegaskan bahwa tanpa perencanaan SDM yang baik, lembaga pendidikan Islam akan menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan dalam jumlah tenaga pendidik, kurangnya regenerasi guru, serta rendahnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Beberapa urgensi utama perencanaan SDM dalam pendidikan Islam meliputi⁶:

- a) Memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas.

Perencanaan SDM membantu lembaga pendidikan Islam dalam mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik, pedagogik, serta pemahaman yang mendalam terhadap ajaran Islam.

⁴ MU'IS, Abdul. Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember: Human Resource Development Management At As-Syafaah Islamic Boarding School Kebonsari Jember. *Fenomena*, 2021, 20.1: 33-44. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>

⁵ JAJULI, Ahmad. Strategi peningkatan kompetensi guru MTS Daar El Khairat Cikande-Serang. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/5716>

⁶ Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>

- b) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik
Melalui perencanaan SDM, lembaga pendidikan dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dalam mengajar serta mengelola pendidikan berbasis Islam.
- c) Mengoptimalkan pengelolaan tenaga kependidikan
Selain tenaga pendidik, perencanaan SDM juga mencakup tenaga kependidikan, seperti staf administrasi, pengelola keuangan, serta tenaga teknis lainnya yang berperan dalam mendukung operasional lembaga pendidikan Islam.
- d) Menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan inovasi Pendidikan
Pendidikan Islam harus mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Perencanaan SDM membantu dalam menyiapkan tenaga pendidik yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran.
- e) Menjamin keberlanjutan dan regenerasi tenaga pendidik
Perencanaan SDM juga mencakup strategi regenerasi tenaga pendidik agar lembaga pendidikan Islam tidak mengalami krisis tenaga pengajar di masa mendatang. Dengan adanya sistem regenerasi yang baik, kesinambungan pendidikan Islam dapat terus terjaga.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

a) Faktor internal

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga tersebut. Faktor-faktor internal ini mencakup ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan, kualitas serta kompetensi SDM yang ada, dan kebijakan manajemen pendidikan Islam dalam pengelolaan SDM.

1) Ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan

Ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan elemen fundamental dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan. Analisis terhadap jumlah dan distribusi

tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga sangat penting untuk menjamin kelancaran proses pendidikan. Langkah awal dalam perencanaan ini adalah melakukan inventarisasi terhadap SDM yang ada, termasuk mengevaluasi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan serta kompetensi yang mereka miliki. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa perencanaan SDM pendidikan dapat memberikan arah bagi lembaga pendidikan secara keseluruhan tentang SDM yang dibutuhkan, kegiatan SDM yang akan dikelola dan dikembangkan, serta dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga maupun bagi pendidik dan tenaga kependidikan.⁷ Selain itu, perencanaan yang tepat terhadap SDM pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan efektivitas proses belajar mengajar serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan.⁸ Kekurangan tenaga pendidik dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan bagi pendidik yang ada, sehingga berdampak negatif pada kualitas pengajaran. Sebaliknya, kelebihan tenaga pendidik tanpa perencanaan yang tepat dapat menyebabkan pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, perencanaan yang matang diperlukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan.

2) Kualitas dan kompetensi SDM yang ada

Kualitas dan kompetensi SDM merupakan faktor internal yang sangat mempengaruhi perencanaan SDM di lembaga pendidikan. SDM yang kompeten dan berkualitas tinggi akan meningkatkan efektivitas proses pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga. Menurut sebuah penelitian, kualitas lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama para pendidik dan staf pendidikan, yang memegang peran kunci dalam kesuksesan lembaga tersebut.⁹

Untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM, lembaga pendidikan perlu mengimplementasikan program pengembangan profesional yang berkelanjutan.

⁷ HASNADI, Hasnadi. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2019, 10.2: 141-148. ISSN: 2085-2541

⁸ KAMILA, Cahya Sukma, et al. PERENCANAAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SDN TEMPUREJO 01 KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Citra Pendidikan*, 2024, 4.4: 2139-2147. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i4.4621>

⁹ SUDRAJAT, Abdul Rafiq; LATIFA, Sufina. Perencanaan Tenaga Kependidikan. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, 2020, 4.2: 268-277. <http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v4i2.13564>

Pelatihan, workshop, dan seminar dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, evaluasi kinerja secara rutin juga penting untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa SDM yang ada memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Pengembangan SDM dalam pendidikan dipengaruhi oleh faktor internal seperti misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis tujuan, serta jenis teknologi yang digunakan.¹⁰ Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memastikan bahwa program pengembangan SDM mereka selaras dengan misi dan tujuan organisasi, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan saat ini.

3) Kebijakan manajemen pendidikan Islam dalam pengelolaan SDM

Kebijakan manajemen pendidikan Islam memainkan peran penting dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Kebijakan yang efektif akan memastikan bahwa semua aspek pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi, berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam. Manajemen SDM dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidik, tenaga kependidikan, serta efektivitas lembaga.¹¹ Implementasi kebijakan yang berfokus pada pengembangan kompetensi spiritual dan profesional tenaga pendidik dan kependidikan akan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas.

Selain itu, penguatan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam juga menjadi faktor kunci dalam mengatasi tantangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.¹² Dengan demikian, kebijakan manajemen yang efektif harus mencakup pengembangan budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

¹⁰ SYARIF, Muhammad. Sumber Daya Pendidikan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Tarbiyatul Aulad*, 2019, 5.1. Vol. 5, No. 01

¹¹ Warohmah, N. M., & Hasibuan, Z. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 07–14. Retrieved from <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>

¹² Ariyanto, A. (2023, May 30). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296-312. Retrieved from <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/2521>

b) Faktor eksternal

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang memainkan peran signifikan dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional lembaga tersebut. Faktor-faktor eksternal ini mencakup perkembangan regulasi dan kebijakan pemerintah terkait pendidikan Islam, tantangan globalisasi dan digitalisasi dalam pendidikan Islam, serta dinamika sosial, budaya, dan ekonomi dalam dunia pendidikan. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini penting untuk memastikan bahwa perencanaan SDM dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

1) Perkembangan Regulasi dan Kebijakan Pemerintah Terkait Pendidikan Islam

Regulasi dan kebijakan pemerintah memiliki dampak langsung terhadap perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Perubahan dalam undang-undang, peraturan, dan kebijakan pendidikan dapat mempengaruhi kebutuhan akan jumlah dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya, implementasi kurikulum baru atau standar kompetensi tertentu menuntut lembaga pendidikan untuk menyesuaikan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidiknya. Selain itu, kebijakan pemerintah dalam hal sertifikasi guru, akreditasi lembaga, dan standar nasional pendidikan juga mempengaruhi perencanaan SDM. Lembaga pendidikan Islam harus proaktif dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan ini untuk memastikan kepatuhan dan peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan.

2) Tantangan Globalisasi dan Digitalisasi dalam Pendidikan Islam

Globalisasi dan digitalisasi membawa tantangan dan peluang baru bagi perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Di satu sisi, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan akses ke sumber daya pendidikan yang lebih luas dan metode pengajaran yang inovatif. Namun, di sisi lain, hal ini menuntut tenaga pendidik dan kependidikan untuk memiliki literasi digital yang memadai dan kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Menurut sebuah penelitian, era digital dapat digunakan untuk menyebarkan ajaran Islam secara lebih luas, namun juga menimbulkan tantangan seperti penyebaran konten yang tidak sesuai dengan nilai-nilai

Islam.¹³ Oleh karena itu, perencanaan SDM harus mencakup program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi digital tenaga pendidik dan kependidikan.

3) **Dinamika Sosial, Budaya, dan Ekonomi dalam Dunia Pendidikan**

Perubahan sosial, budaya, dan ekonomi dalam masyarakat juga mempengaruhi perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Perubahan demografi, seperti pertumbuhan populasi usia sekolah atau migrasi, dapat mempengaruhi kebutuhan akan tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, perubahan nilai-nilai budaya dan sosial dapat mempengaruhi ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan Islam. Misalnya, peningkatan kesadaran akan pentingnya pendidikan inklusif dan multikultural menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi dalam mengelola keberagaman di kelas. Secara ekonomi, kondisi perekonomian nasional dan regional dapat mempengaruhi anggaran pendidikan dan, pada gilirannya, mempengaruhi perencanaan SDM. Lembaga pendidikan Islam harus adaptif terhadap dinamika ini dan memastikan bahwa perencanaan SDM mereka responsif terhadap perubahan sosial, budaya, dan ekonomi yang terjadi.

3. Tahapan dan Strategi Perencanaan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan proses yang sistematis untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan tersedia dalam jumlah dan kualitas yang memadai guna mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan SDM yang efektif akan membantu lembaga pendidikan dalam mengelola tenaga kerja secara optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menjamin keberlanjutan lembaga dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal.

Dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan SDM tidak hanya mempertimbangkan aspek teknis manajerial, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai-nilai Islam yang menekankan amanah, profesionalisme, dan keberkahan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, proses

¹³ KHAIRUNNISA, Khairunnisa; JUNAIDI, Junaidi; PRATAMA, Andy Riski. Problematika Lembaga Pendidikan Islam di Era Society 5.0: Perspektif Digitalisasi dan Transformasi Pendidikan. *Jurnal Visi Manajemen*, 2024, 10.2: 01-18. e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 01-18

perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam perlu dilakukan secara strategis melalui tahapan yang sistematis dan strategi yang komprehensif.

a) Analisis kebutuhan SDM

Analisis kebutuhan SDM merupakan tahap awal yang bertujuan untuk menentukan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga pendidik serta kependidikan yang dibutuhkan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan serta evaluasi kualifikasi dan kompetensi SDM berdasarkan standar Islam agar pendidikan yang diberikan tetap berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki tenaga kerja yang cukup baik dalam jumlah maupun dalam kualifikasi yang sesuai. Analisis kebutuhan SDM secara kuantitatif berfokus pada jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan agar proses pendidikan berjalan secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan SDM di lembaga pendidikan Islam antara lain Jumlah peserta didik, semakin banyak jumlah peserta didik, semakin besar kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Rasio guru-murid, rasio ideal untuk pendidikan dasar adalah 1:20 dan untuk pendidikan menengah 1:30.¹⁴ Selain itu beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi factor yang mempengaruhi, jumlah tenaga pendidik cukup untuk menghindari beban kerja yang berlebihan dan menjaga efektivitas pembelajaran. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu kompetensi akademik, pedagogik, kepribadian, moral islam, sosial dan professional. Pendidik harus memiliki keahlian dalam bidang yang diajarkan serta mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif, harus memiliki akhlak yang baik dan menjadi teladan bagi peserta didik, memiliki kemampuan berkomunikasi dan membangun hubungan baik dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat, serta guru harus terus meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan professional. Dalam perspektif Islam, kebutuhan SDM harus didasarkan pada konsep Insan Kamil, yaitu individu yang memiliki keseimbangan antara ilmu, iman, dan amal. Oleh karena itu, dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mempertimbangkan aspek teknis, tetapi juga spiritual dan moral.¹⁵

¹⁴ SURYANA, S. Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan. *Edukasi*, 2020, 14.1. <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>

¹⁵ Safira, S., Solihah, F., Syiffa, D. A. N., & Syarifudin, H. (2023). PENDIDIKAN ISLAM DALAM ERA GLOBALISASI. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7). Retrieved from <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3280>

Evaluasi kualifikasi dan kompetensi SDM juga diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam pendidikan Islam. Evaluasi yang dapat dilakukan antara lain evaluasi kualifikasi akademik dan sertifikasi, memastikan pemahaman tenaga pendidik terhadap kompetensi dan nilai-nilai Islam. Selain itu perlu dilakukan evaluasi kompetensi pedagogik dan profesional, kompetensi pendidik dalam menggunakan teknologi pendidikan, kemampuan dalam mengembangkan kurikulum berbasis Islam. Evaluasi yang lain yaitu evaluasi kompetensi kepribadian dan spiritual, guru harus menjadi contoh yang baik bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari, memiliki wawasan keislaman yang luas dan mampu mengajarkan nilai-nilai Islam dengan benar, tidak hanya dalam mengajar, tetapi juga dalam berinteraksi dengan sesama tenaga pendidik dan masyarakat. Sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujadalah: 11, Allah berfirman:

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat."¹⁶

Ayat ini menunjukkan bahwa dalam Islam, kompetensi dan ilmu pengetahuan memiliki kedudukan yang tinggi. Oleh karena itu, evaluasi SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya menilai aspek akademik dan teknis, tetapi juga aspek spiritual dan moral.

b) Penyusunan profil SDM yang dibutuhkan

Salah satu aspek utama dalam perencanaan SDM adalah prediksi kebutuhan tenaga pendidik, yang didasarkan pada analisis pertumbuhan lembaga pendidikan, perubahan kebijakan pendidikan, serta dinamika sosial dan teknologi. Selain itu, dalam era digital saat ini, pemanfaatan teknologi dalam analisis dan proyeksi kebutuhan SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas perencanaan. Dengan teknologi, lembaga pendidikan Islam dapat menyusun profil SDM yang dibutuhkan secara lebih akurat, berdasarkan tren pertumbuhan peserta didik, perkembangan kurikulum, serta standar pendidikan Islam yang terus berkembang. Prediksi kebutuhan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam didasarkan pada berbagai faktor yang mempengaruhi pertumbuhan lembaga, antara lain peningkatan jumlah peserta didik setiap tahun mempengaruhi jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, Rasio ideal tenaga pendidik terhadap peserta didik dalam pendidikan Islam mengacu pada standar nasional, misalnya 1:20 untuk jenjang sekolah dasar dan 1:30 untuk

¹⁶ Kementerian Agama, "*Qur'an Kemenag*" diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=1&to=22> pada tanggal 17 Maret 2025 pukul 22:02 wib

sekolah menengah.¹⁷ Selain itu perkembangan kurikulum dan program pendidikan juga mempengaruhi, sebagai contoh implementasi kurikulum merdeka dan integrasi pendidikan berbasis Islam menuntut penyesuaian tenaga pendidik dengan kompetensi baru. Pengaruh ekspansi lembaga pendidikan juga mempengaruhi, pembukaan cabang baru atau perluasan jenjang pendidikan akan berdampak pada kebutuhan tenaga pendidik. Adanya perubahan kebijakan dan regulasi pendidikan juga akan mempengaruhi penyusunan profil SDM suatu lembaga pendidikan,

Berdasarkan analisis dan proyeksi kebutuhan tenaga pendidik, lembaga pendidikan Islam perlu menyusun profil SDM yang dibutuhkan, yang mencakup aspek kompetensi akademik dan pedagogik, kemampuan pendidik dalam mengintegrasikan keilmuan dan keislaman, penguasaan pendidik dalam pemanfaatan teknologi, serta kualifikasi spiritual dan moral. Prediksi kebutuhan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara sistematis berdasarkan perkembangan lembaga, pertumbuhan peserta didik, perubahan kurikulum, dan kebijakan pendidikan. Pemanfaatan teknologi dalam analisis SDM memungkinkan proyeksi yang lebih akurat melalui sistem informasi manajemen, AI, dan big data. Penyusunan profil SDM yang dibutuhkan harus memperhatikan aspek akademik, keislaman, kompetensi digital, dan akhlak Islami agar lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

c) Perekrutan dan seleksi SDM

Perekrutan dan seleksi tenaga pendidik merupakan salah satu tahapan penting dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam aspek akademik, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moral peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidik yang direkrut harus memenuhi standar kompetensi profesional sekaligus memiliki akhlak Islami yang kuat. Perekrutan tenaga pendidik berbasis nilai Islam bertujuan untuk mendapatkan guru dan dosen yang tidak hanya mampu mentransfer ilmu, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam kehidupan beragama bagi peserta didik. Selain itu, seleksi tenaga pendidik harus berbasis pada kompetensi keilmuan dan akhlak Islami, sesuai dengan prinsip "al-quwwah wa al-amanah" dalam Al-Qur'an (QS. Al-Qasas: 26)

¹⁷ Kemendikbud. (2021). *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kemendikbud RI.

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”¹⁸

Ayat tersebut menekankan bahwa seorang pemimpin atau pendidik harus memiliki kompetensi (kekuatan) dan integritas moral (amanah).

Perekrutan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara terencana, sistematis, dan berbasis nilai Islam. Sebelum melakukan perekrutan, lembaga pendidikan Islam harus mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan Jumlah peserta didik yang meningkat, perubahan kurikulum dan program pembelajaran, dan peningkatan standar kompetensi tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang direkrut harus memenuhi standar pendidikan Islam, diantaranya memiliki kualifikasi akademik, memahami kurikulum pendidikan Islam dan metode pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam, memiliki kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran, memiliki akhlak mulia, sesuai dengan tuntunan Rasulullah SAW dalam QS. Al-Qalam: 4 :

“Sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang agung”¹⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidik harus mampu menjadi uswah hasanah (teladan baik) bagi peserta didik. Selain itu seorang pendidik harus berkomitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

Untuk menarik calon tenaga pendidik berkualitas, lembaga pendidikan Islam dapat menggunakan rekrutmen internal maupun eksternal. Rekrutmen internal diantaranya menyeleksi tenaga pendidik dari alumni atau tenaga pendidik yang telah bekerja dalam jaringan lembaga pendidikan Islam yang sama, dari eksternal antara lain membuka lowongan melalui platform berbasis Islam seperti kampus Islam, pesantren, atau komunitas pendidikan Islam

Setelah perekrutan, langkah berikutnya adalah seleksi tenaga pendidik. Dalam Islam, seleksi tenaga pendidik harus mempertimbangkan dua aspek utama yaitu aspek kompetensi profesional (kualifikasi akademik dan keahlian mengajar) dan aspek akhlak dan keislaman (Integritas moral dan nilai-nilai keislaman).²⁰

¹⁸ Kementerian Agama, “*Qur’an Kemenag*” diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=1&to=88> pada tanggal 18 Maret 2025 pukul 05:50 wib

¹⁹ Kementerian Agama, “*Qur’an Kemenag*” diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/68?from=1&to=52> pada tanggal 18 Maret 2025 pukul 05:60 wib

²⁰ UTAMI, Sri; TURMUDI, Imam; FAUZI, Imrom. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam. *Syntax Idea*, 2025, 7.1: 115-129.

Adapun tahapan dalam proses seleksi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, antara lain : seleksi administrasi memastikan calon tenaga pendidik memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, tes kompetensi akademik dan pedagogic dimana calon pendidik diminta untuk mensimulasikan mengajar untuk menguji metode pengajaran dan interaksi dengan peserta didik, tes kemampuan integrasi nilai Islam dalam pengajaran untuk menilai sejauh mana calon tenaga pendidik mampu mengajarkan ilmu umum dengan pendekatan Islam, wawancara berbasis akhlak dan kepribadian islami dimana dapat menanyakan pemahaman calon pendidik terhadap nilai-nilai Islam, adab dalam mendidik, dan visi pendidikan Islam, serta microteaching menguji secara langsung cara mengajar, komunikasi, serta interaksi dengan peserta didik.

d) Pengembangan dan Pelatihan SDM

Pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kualitas pendidikan. Program-program pengembangan ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga pendidik mampu memenuhi tuntutan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Beberapa program pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, antara lain : pelatihan berkala, sertifikasi guru, PKG/KKG, simposium guru. Dalam konteks pendidikan Islam, peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan berbasis nilai-nilai Islam sangat penting untuk membentuk karakter dan kompetensi yang sesuai dengan ajaran agama, beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam materi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam memahami dan menerapkan ajaran agama dalam proses pembelajaran, pelatihan yang menekankan pada pengembangan aspek spiritual, seperti peningkatan pemahaman tentang Al-Qur'an, zikir, tafakur, dan muhasabah, untuk membentuk karakter pendidik yang berakhlak mulia, menerapkan metode tilawah, taklim, tazkiyah, dan hikmah dalam program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan integritas pendidik sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan pendidikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sekolah, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan menerapkan program-program dan strategi tersebut, diharapkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan dapat terus berkembang,

sehingga kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, semakin meningkat.²¹

e) Evaluasi dan pengelolaan kinerja SDM

Evaluasi keberhasilan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan langkah krusial untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efektif. Evaluasi yang sistematis memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta penyusunan rencana pengembangan pribadi. Sistem evaluasi yang efektif melibatkan beberapa komponen utama menentukan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk menilai efektivitas perencanaan SDM, mengumpulkan data kinerja secara berkala untuk memantau pencapaian indikator yang telah ditetapkan, menganalisis data yang terkumpul untuk mengidentifikasi tren, kekuatan, dan area yang perlu perbaikan, memberikan umpan balik kepada karyawan dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja.²²

Peran manajemen SDM sangat krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perekrutan dan seleksi tenaga pengajar yang ketat dan kompeten dapat memastikan bahwa hanya guru-guru terbaik yang diterima di lembaga pendidikan. Upaya pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri akan signifikan dalam meningkatkan kualitas proses pengajaran. Dengan sistem evaluasi yang komprehensif dan peran aktif pimpinan serta manajer pendidikan, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa perencanaan dan pengelolaan SDM berjalan efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.²³

Adapun strategi yang dapat dilakukan dalam perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, diantaranya :

²¹ Tulili, A., Dino, Asmendri, & Sari, M. (2025). Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 309-322. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1593>

²² Hartati, . S. . (2022). Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan . *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13422–13433. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.13559>

²³ Sartika, D., Warlizasusi, J., Ifnaldi, Purwandari, E., & Zuhri. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah . *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 488-494. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.862>

a. Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen SDM

Dalam perspektif Islam, tujuan utama dari manajemen SDM adalah menciptakan individu yang memiliki keseimbangan antara kompetensi profesional dan nilai-nilai keislaman antara lain aktivitas kerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah, menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, tidak ada diskriminasi dalam pengelolaan SDM, pengambilan keputusan dilakukan dengan prinsip musyawarah, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik.²⁴

Rekrutmen dalam Islam tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual calon pendidik, diantaranya akhlak dan kepribadian islami, kesesuaian dengan visi lembaga, kejujuran dan integritas, serta memiliki kompetensi dan kapabilitas.²⁵

b. Penggunaan Teknologi dalam Pengelolaan SDM

Dalam konteks Lembaga Pendidikan Islam, penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Salah satu aspek utama adalah implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) SDM berbasis digital. SIM adalah kumpulan sistem informasi yang saling berhubungan yang memberikan informasi kebutuhan manajerial dan operasional. Penggunaan sistem informasi untuk meningkatkan manajemen, madrasah perlu untuk memasang sistem komputerisasi dan digital. Pentingnya sistem ini adalah untuk memberikan layanan informasi bagi lembaga pendidikan secara jelas dan transparan. Madrasah harus menyediakan informasi secara cepat, akurat, dan mudah. Sehingga sistem informasi manajemen di lembaga pendidikan juga membantu dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, evaluasi, koordinasi, dan penganggaran sesuai tugas-tugas fungsi manajemen.²⁶

²⁴ Amilin A. Bulungo, & Ridwan. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 1–13. Diambil dari <https://jurnal.cahayabintangcemerlang.com/index.php/JP/article/view/52>

²⁵ Rahayu, S., Wangsanata, S., & Mareta, M. (2024). Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Praktik Rekrutmen dan Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo Grobogan. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11(2), 201-216. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i2.2339>

²⁶ AZIZAH, Hafidzotul, et al. *IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS DIGITAL DALAM MENINGKATKAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KEBUMEN*. 2023. PhD Thesis. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58850>

Selain itu, platform pembelajaran online berperan signifikan dalam pengembangan profesional guru. Platform Learning Management System (LMS) memungkinkan evaluasi pembelajaran yang lebih cepat dan umpan balik yang lebih akurat terhadap kemampuan guru. Pembelajaran daring melalui LMS tidak hanya mempermudah akses materi tetapi juga meningkatkan kualitas pembelajaran melalui interaksi yang lebih dinamis antara guru dan peserta didik. Penggunaan teknologi ini memungkinkan guru untuk mengumpulkan, menyimpan, dan berbagi karya, prestasi, dan refleksi pembelajaran mereka secara digital, membantu memantau dan melacak kemajuan mereka, serta mempersiapkan diri untuk pengembangan karir dan evaluasi kinerja.²⁷

Sistem evaluasi dan penilaian kinerja berbasis data juga menjadi komponen krusial dalam strategi perencanaan SDM. Penggunaan sistem manajemen berbasis teknologi dapat membantu lembaga pendidikan Islam mengatasi tantangan dalam adaptasi teknologi dan manajemen konflik. Sistem manajemen yang terintegrasi dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara tenaga pendidik, staf, dan manajemen, serta menyediakan platform untuk pelaporan dan pemantauan kinerja. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga kualitas pendidikan secara keseluruhan.²⁸

c. Kemitraan dengan Institusi Pendidikan dan Organisasi Islam

Kemitraan strategis memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengakses sumber daya, pengetahuan, dan teknologi yang mungkin tidak tersedia secara internal. Melalui kerjasama dengan institusi pendidikan lain, baik di dalam maupun luar negeri, lembaga dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa kolaborasi dengan lembaga lain dapat memberikan akses terhadap sumber daya dan pengalaman yang lebih luas dalam pengembangan SDM.²⁹

²⁷ SANJAYA, Edi. *Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Mata Pelajaran PAI Di SMAN 7 Kota Kediri Pada Tahun Ajaran 2022/2023*. 2023. PhD Thesis. IAIN Kediri.

²⁸ Ariyanto, A. (2023, May 30). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296-312. Retrieved from <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/2521>

²⁹ Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.37812/iej.v.2i1.872>

Salah satu model kemitraan strategis yang efektif adalah kerjasama antara lembaga pendidikan dan mitra eksternal seperti perusahaan, lembaga pelatihan, dan organisasi profesional. Model ini membantu lembaga pendidikan mengakses sumber daya dan pengetahuan terbaru, serta memperoleh pelatihan yang relevan. Namun, penerapan model ini juga menghadapi tantangan seperti perbedaan visi, masalah komunikasi, dan alokasi sumber daya.³⁰

Sebelum menjalin kemitraan, penting bagi lembaga untuk melakukan analisis lingkungan guna memahami kebutuhan dan potensi kerjasama. Selain itu, akuntabilitas lembaga harus dijaga untuk memastikan transparansi dan kepercayaan dalam kemitraan. Kolaborasi dengan lembaga lain dapat memberikan akses kepada lembaga pendidikan Islam terhadap sumber daya yang lebih banyak dan beragam, seperti sumber daya manusia, dana, dan teknologi. Sumber daya yang lebih banyak dan beragam ini dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas SDM dan program pendidikan Islam yang mereka miliki. Meskipun kemitraan menawarkan banyak manfaat, terdapat tantangan yang harus dihadapi, seperti perbedaan visi, masalah komunikasi, dan alokasi sumber daya. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan komunikasi yang efektif sangat penting dalam implementasi kemitraan strategis.³¹

d. Peningkatan Kesejahteraan SDM

Peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan aspek krusial yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan efektivitas operasional lembaga. Kesejahteraan yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi peserta didik. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan SDM adalah dengan memberikan kenaikan gaji. Kenaikan gaji dapat memberikan motivasi bagi SDM untuk meningkatkan kinerjanya dan tetap berada di lembaga pendidikan Islam. Selain kenaikan gaji,

³⁰ ISLAM, Manajemen Pendidikan, et al. *Jurnal Al-Tabyin*, Vol. 3 No. 2 (2022) p-ISSN: 2684-9097/e-ISSN: 2807-7490 PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN NON-FORMAL BERBASIS KOMUNITAS: STRATEGI DAN IMPLEMENTASI UNTUK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. *Jurnal Al-Tabyin*, 2022, 3.2.

³¹ SHOLEH, Muh Ibnu. Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2023, 2.1: 1-19.

lembaga pendidikan Islam juga dapat memberikan tunjangan bagi SDM sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan.³²

Pemberdayaan SDM dapat diartikan sebagai proses pembangunan SDM atau masyarakat itu sendiri dalam bentuk penggalian kemampuan pribadi, kreativitas, kompetensi, dan daya pikir serta tindakan yang lebih baik dari waktu sebelumnya. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemberdayaan ini dapat dilakukan melalui pelibatan aktif tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengambilan keputusan, pengembangan kurikulum, serta kegiatan ekstrakurikuler. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, tetapi juga kesejahteraan psikologis mereka.³³

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan SDM. Lingkungan yang aman, nyaman, dan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental tenaga pendidik dan kependidikan. Lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa fasilitas fisik memadai, hubungan antar staf harmonis, dan budaya kerja yang menghargai kontribusi setiap individu. Evaluasi kinerja yang rutin dan obyektif memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta menyusun rencana pengembangan pribadi yang sesuai. Umpan balik konstruktif membantu SDM memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberikan apresiasi atas pencapaian mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan SDM. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan aktual tenaga pendidik dan kependidikan akan meningkatkan keterampilan mereka, membuka peluang karir, dan meningkatkan kepuasan kerja. Lembaga pendidikan Islam harus menyediakan akses ke pelatihan, workshop, dan seminar yang mendukung pengembangan profesional.

Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan SDM. Lembaga pendidikan Islam harus mempertimbangkan beban kerja yang wajar, fleksibilitas waktu, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi staf. Keseimbangan ini

³² Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.37812/ijej.v2i1.872>

³³ APRIDA, Oma, et al. Analisis Peran Penting Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Islam. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 2024, 13.1: 153-169. <https://doi.org/10.36668/jal.v13i1.787>

akan mencegah kelelahan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memastikan tenaga pendidik dan kependidikan dapat memberikan performa terbaik mereka.

Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi SDM adalah cara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Penghargaan tidak selalu harus dalam bentuk materi; pengakuan publik, sertifikat, atau kesempatan untuk menghadiri konferensi dapat menjadi motivator yang kuat. Lembaga pendidikan Islam harus memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong kinerja optimal.

Menyediakan program dukungan kesehatan, seperti asuransi kesehatan, fasilitas olahraga, dan program kesejahteraan mental, akan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan SDM. Lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki akses ke layanan kesehatan yang memadai dan program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kesejahteraan SDM mereka secara signifikan. Kesejahteraan yang baik akan berdampak positif pada motivasi, kinerja, dan retensi tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga tersebut.

e. Penguatan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam sebuah organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh anggotanya. Dalam konteks pendidikan Islam, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai Islami yang diinternalisasi oleh seluruh komponen lembaga pendidikan, termasuk pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan stakeholder lainnya.³⁴

Budaya organisasi memainkan peran strategis dalam membentuk karakter, lingkungan, dan atmosfer pendidikan di sekolah. Penerapan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif dan berorientasi pada penguatan karakter peserta didik.

³⁴ BASYIT, Abdul. Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, 2020, 16.1. <http://dx.doi.org/10.31000/rf.v16i1.2491>

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi dapat terwujud dalam bentuk artefak budaya, seperti simbol keagamaan, kegiatan keagamaan bersama, hingga tata cara berpakaian yang Islami. Artefak ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang baik, tetapi juga mengukuhkan identitas lembaga sebagai pusat pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Penguatan budaya organisasi dalam pesantren dilakukan untuk menjaga karakteristik pendidikannya yang unik dan diyakini sebagai salah satu unsur penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi sikap, sifat, dan tindakan siswa, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan aspek fundamental yang berperan dalam menjamin efektivitas dan keberlanjutan proses pendidikan. SDM yang berkualitas sangat bergantung pada strategi pengelolaan yang sistematis, mencakup proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, sistem insentif, serta strategi regenerasi tenaga pendidik agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan SDM tidak hanya mempertimbangkan aspek profesionalisme, tetapi juga menekankan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan dan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam meliputi faktor internal, seperti kebijakan manajemen, kompetensi tenaga pendidik, serta budaya organisasi, dan faktor eksternal, seperti regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat dan dunia kerja. Beberapa strategi utama yang dapat diterapkan dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, kemitraan dengan institusi pendidikan dan organisasi Islam, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta penguatan budaya organisasi. Penggunaan teknologi seperti sistem informasi manajemen berbasis digital dan platform pembelajaran online juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM.

Beberapa strategi utama yang dapat diterapkan dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, kemitraan dengan institusi pendidikan dan organisasi Islam, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta penguatan budaya organisasi.

Penggunaan teknologi seperti sistem informasi manajemen berbasis digital dan platform pembelajaran online juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM.

Namun, berbagai tantangan masih dihadapi dalam implementasi strategi perencanaan SDM yang optimal, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya profesionalisme tenaga pendidik, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif untuk memastikan bahwa perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin A. Bulungo, & Ridwan. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Pendidikan* , 2(1), 1–13. Diambil dari <https://jurnal.cahayabintangcemerlang.com/index.php/JP/article/view/52>
- APRIDA, Oma, et al. Analisis Peran Penting Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Islam. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 2024, 13.1: 153-169. <https://doi.org/10.36668/jal.v13i1.787>
- Ariyanto, A. (2023, May 30). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296-312. Retrieved from <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/2521>
- AZIZAH, Hafidzotul, et al. IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS DIGITAL DALAM MENINGKATKAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KEBUMEN. 2023. PhD Thesis. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58850>
- BASYIT, Abdul. Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, 2020, 16.1. <http://dx.doi.org/10.31000/rf.v16i1.2491>
- Hartati, . S. . (2022). Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan . *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13422–13433. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.13559>
- HASIBUAN, Malayu SP; HASIBUAN, H. Malayu SP. Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara, 2016.
-

- HASNADI, Hasnadi. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2019, 10.2: 141-148. ISSN: 2085-2541
- ISLAM, Manajemen Pendidikan, et al. *Jurnal Al-Tabyin*, Vol. 3 No. 2 (2022) p-ISSN: 2684-9097/e-ISSN: 2807-7490 PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN NON-FORMAL BERBASIS KOMUNITAS: STRATEGI DAN IMPLEMENTASI UNTUK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. *Jurnal Al-Tabyin*, 2022, 3.2.
- JAJULI, Ahmad. Strategi peningkatan kompetensi guru MTS Daar El Khairat Cikande-Serang. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/5716>
- KAMILA, Cahya Sukma, et al. PERENCANAAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SDN TEMPUREJO 01 KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Citra Pendidikan*, 2024, 4.4: 2139-2147. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i4.4621>
- Kemendikbud. (2021). *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Kemendikbud RI.
- Kementerian Agama, "Qur'an Kemenag" diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=1&to=88> pada tanggal 18 Maret 2025 pukul 05:50 wib
- Kementerian Agama, "Qur'an Kemenag" diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/58?from=1&to=22> pada tanggal 17 Maret 2025 pukul 22:02 wib
- Kementerian Agama, "Qur'an Kemenag" diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/59?from=1&to=24> pada tanggal 16 Maret 2025 pukul 05:33 wib
- Kementerian Agama, "Qur'an Kemenag" diakses dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/68?from=1&to=52> pada tanggal 18 Maret 2025 pukul 05:60 wib
- KHAIRUNNISA, Khairunnisa; JUNAIDI, Junaidi; PRATAMA, Andy Riski. Problematika Lembaga Pendidikan Islam di Era Society 5.0: Perspektif Digitalisasi dan Transformasi Pendidikan. *Jurnal Visi Manajemen*, 2024, 10.2: 01-18. e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339, Hal 01-18
- MU'IS, Abdul. Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember: Human Resource Development Management At As-Syafaah Islamic Boarding School Kebonsari Jember. *Fenomena*, 2021, 20.1: 33-44. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>
- Musaddad, A., & Fawaidi, B. (2023). Budaya Organisasi Pesantren sebagai Upaya Memperkuat Perilaku Santri dalam Belajar: Studi Fenomenologi. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 4(1), 81-92. <https://doi.org/10.54471/njis.2023.4.1.81-92>
-

- Rahayu, S., Wangsanata, S., & Mareta, M. (2024). Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Praktik Rekrutmen dan Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo Grobogan. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11(2), 201-216. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i2.2339>
- RIVAI, Veithzal. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. 2016.
- Safira, S., Solihah, F., Syiffa, D. A. N., & Syarifudin, H. (2023). PENDIDIKAN ISLAM DALAM ERA GLOBALISASI. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7). Retrieved from <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3280>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- SANJAYA, Edi. Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Mata Pelajaran PAI Di SMAN 7 Kota Kediri Pada Tahun Ajaran 2022/2023. 2023. PhD Thesis. IAIN Kediri
- Sartika, D., Warlizasusi, J., Ifnaldi, Purwandari, E., & Zuhri. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah . *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 488-494. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.862>
- SAWALUDDIN, Faizal Rizqi; RUSTANDI, Ridwan. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2020, 5.4: 375-396. DOI 10.15575/tadbir.v5i4.2306
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.37812/iiej.v.2i1.872>
- SHOLEH, Muh Ibnu. Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2023, 2.1: 1-19.
- SUDRAJAT, Abdul Rafiq; LATIFA, Sufina. Perencanaan Tenaga Kependidikan. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, 2020, 4.2: 268-277. <http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v4i2.13564>
- SURYANA, S. Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan. *Edukasi*, 2020, 14.1. <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>
-

- SYARIF, Muhammad. Sumber Daya Pendidikan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Tarbiyatul Aulad*, 2019, 5.1. Vol. 5, No. 01
- Tulili, A., Dino, Asmendri, & Sari, M. (2025). Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 309-322. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1593>
- UTAMI, Sri; TURMUDI, Imam; FAUZI, Imrom. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam. *Syntax Idea*, 2025, 7.1: 115-129
- Warohmah, N. M., & Hasibuan, Z. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 07–14. Retrieved from <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>