KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen
Vol.1, No.4 Desember 2024
e-ISSN: 3062-7974; p-ISSN: 3062-9586, Hal 593-601
DOI: https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3628

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Tekhnologi Untuk Pengembangan Kompetensi di Madrasah

Dluha Muthiatul Amroini
Progran Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Ida Rindaningsih
Progran Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Korespondensi penulis : rindaningsihl@umsida.ac.id

Abstract. *Human Resource Management (HRM) plays an important role in madrasa development, especially in the current digital era. With strategies that include planning, training, evaluation and follow-up, technology-based HRM can increase the efficiency and competence of teaching and staff. The use of technology, such as online training and data-driven performance management systems, facilitates better collaboration and more effective decision making. However, there are still challenges that must be faced, such as limited infrastructure, lack of training programs, limited budgets, and resistance to change. To overcome these issues, madrasas need to invest in technology, organize regular training, provide digital learning resources, and build a work culture that encourages innovation. By implementing these steps, madrasas can make maximum use of technology, improve the quality of education, and more effectively meet the needs of employees and students.*
Keyword *: Human Resource Management (HRM), Digital Transformation, Madrasa Development*

Abstrak. *Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) memainkan peran vital dalam pengembangan madrasah, apalagi di era digital saat ini. Dengan strategi yang meliputi perencanaan, pelatihan, evaluasi, dan tindak lanjut, HRM berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan kompetensi tenaga pengajar serta staf. Penggunaan teknologi, seperti pelatihan online dan sistem manajemen kinerja berbasis data, memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Namun, masih ada tantangan yang harus dihadapi, seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya program pelatihan, anggaran yang terbatas, serta resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi isu-isu ini, madrasah perlu berinvestasi dalam teknologi, menyelenggarakan pelatihan secara rutin, menyediakan sumber belajar digital, dan membangun budaya kerja yang mendorong inovasi. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, madrasah dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal, meningkatkan kualitas pendidikan, dan lebih efektif memenuhi kebutuhan karyawan dan siswa.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia madrasah termasuk tenaga pendidikan dan administrasi yang penting untuk mencapai dan mempertahankan standar kualitas dalam pelayanan pendidikan Islam. Mereka menjalani pengembangan profesional berkelanjutan melalui program pelatihan yang meningkatkan kualifikasi, keterampilan, dan kapasitas mereka. Madrasah menekankan pengembangan karakter, keterampilan komunikasi, dan kepemimpinan berbasis nilai di antara stafnya. Selain itu, kolaborasi dan kerja tim didorong, membina lingkungan yang mendukung pertumbuhan holistik dan mempersiapkan pendidik dan siswa untuk berkontribusi secara efektif kepada masyarakat.[1]

Teknologi informasi memainkan peran penting dalam mengubah sumber daya manusia madrasah dengan meningkatkan komunikasi, memfasilitasi pelatihan, dan meningkatkan proses administrasi.[2] Pengaruh teknologi terhadap sumber daya manusia

Received Oktober 30, 2024; Revised November30, 2024; Desember 30, 2024
** Dluha Muthiatul Amroini, rindaningsihl@umsida.ac.id*

madrasah sangat signifikan, karena meningkatkan proses manajemen dan pembelajaran. Integrasi teknologi dalam kurikulum mempromosikan pengembangan keterampilan dan mempersiapkan pendidik untuk beradaptasi dengan metode pengajaran modern. Kemajuan teknologi ini memupuk lingkungan belajar yang kondusif, memungkinkan guru dan staf untuk meningkatkan kompetensi mereka dan secara efektif mendukung keterampilan kewirausahaan siswa.[3]

Tantangan SDM berbasis teknologi termasuk resistensi terhadap perubahan, masalah privasi, dan kesenjangan keterampilan di antara para profesional SDM. Pengenalan teknologi baru sering mengganggu alur kerja yang ada, yang menyebabkan kekhawatiran dan keengganan di antara karyawan. Selain itu, masalah privasi dan keamanan data menimbulkan rintangan signifikan dalam penerapan praktik HRM digital.[4] Karena itu, perlu pendekatan yang menyeluruh dalam merancang dan menerapkan manajemen SDM berbasis teknologi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik madrasah.

Mengembangkan kompetensi SDM di madrasah menjadi salah satu hal penting yang harus terus diupayakan. Andri Sungkowo menjelaskan: Kompetensi guru di madrasah dapat ditingkatkan melalui penggunaan teknologi dengan menyediakan program pelatihan komprehensif yang berfokus pada aplikasi TI. Implementasi yang berhasil dari aplikasi pembelajaran interaktif, media sosial untuk diskusi, dan Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS) dapat memperkaya metode pengajaran.[5] Ahmad Zaenal Ilham menambahkan: Penggunaan teknologi digital memungkinkan SDM untuk meningkatkan efisiensi, beradaptasi dengan tren yang muncul, dan membuat keputusan strategis.[6]

Adanya penelitian terdahulu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Tekhnologi Untuk Pengembangan Kompetensi di Madrasah. Gusriani menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam pengembangan madrasah yang memanfaatkan teknologi digital, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses pengembangan tersebut. Fokus utama dari penelitiannya adalah pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut dalam manajemen sumber daya manusia, serta tantangan yang muncul dalam implementasi digitalisasi di madrasah.[7]

Tujuan Penelitian yang peneliti susun adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Tekhnologi Untuk Pengembangan Kompetensi di Madrasah. Maka dari penelitian ini peneliti ingin mengetahui komponen utama, seperti: perencanaan, yang melibatkan identifikasi kebutuhan guru dan tenaga pendidikan; implementasi, meliputi pelatihan, seminar, lokakarya, dan peningkatan aplikasi; evaluasi, fokus pada peningkatan motivasi dan pengawasan kerja; dan tindak lanjut, yang mencakup

musyawarah dan bimbingan dalam meningkatkan motivasi dan rencana pelatihan berguna untuk Pengembangan Kompetensi di Madrasah.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) atau Tinjauan Pustaka Sistematis. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis penelitian yang relevan dengan topik tertentu secara terstruktur dan objektif. Dengan mengikuti protokol yang jelas, SLR memastikan bahwa proses pengumpulan dan evaluasi literatur dilakukan dengan cara yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.[8]

Beberapa langkah yang biasanya dilakukan dalam SLR adalah: 1.Menentukan Pertanyaan Penelitian: Langkah pertama adalah merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik dan terfokus. Pertanyaan ini menjadi pedoman utama dalam keseluruhan proses SLR. 2.Mengembangkan Strategi Pencarian Literatur: Peneliti kemudian menyusun strategi pencarian untuk menemukan literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Strategi ini memastikan bahwa literatur yang dicari tepat dan sesuai dengan kriteria penelitian. 3.Dokumentasi Proses Pencarian: Agar pembaca dapat menilai kelengkapan dan objektivitas dari proses SLR, setiap langkah pencarian dan evaluasi literatur harus didokumentasikan dengan jelas. 4.Menetapkan Kriteria Inklusi dan Eksklusi: Pada tahap ini, peneliti menentukan kriteria untuk memilih atau mengecualikan studi tertentu. Kriteria ini penting untuk memastikan bahwa hanya penelitian yang relevan dan berkualitas yang dimasukkan dalam tinjauan. 5.Pengumpulan Informasi dari Studi yang Relevan: Setelah menentukan studi yang akan dianalisis, peneliti mengumpulkan informasi dari tiap studi tersebut, termasuk aspek kualitas penelitian yang digunakan untuk mengevaluasinya. 6.Meta-Analisis: Jika diperlukan, SLR dapat menjadi langkah awal untuk melakukan meta-analysis—sebuah pendekatan kuantitatif untuk menggabungkan hasil dari berbagai studi.[9]

Teknik Pengumpulan Data, Peneliti mengikuti serangkaian langkah untuk mengumpulkan data yang relevan melalui SLR: 1.Perumusan Pertanyaan Penelitian: Proses dimulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan terfokus. Pertanyaan ini harus relevan dengan isu yang ingin diselesaikan dan menjadi dasar dalam pencarian literatur yang akan dianalisis. 2.Pencarian Sumber Literatur: Literatur yang relevan biasanya ditemukan melalui berbagai sumber, seperti basis data akademik (misalnya Google Scholar, Scopus, PubMed, IEEE Xplore), jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan materi dari konferensi. 3.Analisis dan Sintesis Data: Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, peneliti melakukan analisis dan sintesis temuan-temuan yang ada. Langkah ini melibatkan pencarian pola, tren, perbedaan, atau konsistensi antara hasil dari berbagai studi yang ditinjau.[10]

Hasil Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia, sering disingkat HRM, memainkan peran yang sangat penting dan sangat diperlukan dalam pengembangan madrasah yang komprehensif dan beragam. Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai fungsi SDM seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Pendekatan komprehensif ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, karyawan, dan masyarakat pada umumnya.[11]

Teknologi berperan sebagai enabler yang memungkinkan pengelolaan SDM lebih efisien dan efektif, serta mendukung peningkatan kompetensi melalui pelatihan daring, sistem manajemen kinerja berbasis data, dan alat kolaborasi yang memudahkan komunikasi antar staf. Teknologi juga memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik, sehingga keputusan terkait pengelolaan SDM dapat diambil berdasarkan informasi yang akurat dan terkini. Transformasi digital telah secara fundamental mengubah manajemen dan penyampaian pendidikan. Ini memperkenalkan tantangan baru sambil juga memberikan banyak peluang bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan praktik HRM mereka.[12] Dengan demikian, lembaga pendidikan harus beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan karyawan serta mencapai tujuan strategis mereka.

Perubahan ini tidak hanya melibatkan penerapan teknologi baru, tetapi juga memerlukan transformasi budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi di antara seluruh anggota staf. Sebagai contoh, yang tadinya pembelajaran menggunakan papan tulis menjadi penggunaan video pembelajaran yang dapat memfasilitasi pembelajaran berbasis proyek. Guru didorong untuk mengintegrasikan konten digital yang relevan guna memperkaya diskusi siswa dan mendukung perencanaan proyek.[13] tidak hanya itu produksi poster pendidikan dengan menggunakan Canva. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan desain guru tetapi juga memberi mereka alat praktis untuk digunakan di ruang kelas.[14] Termasuk program pelatihan komprehensif bagi guru untuk secara efektif mengintegrasikan AI ke dalam praktik pengajaran mereka.[15]

Pendekatan dalam Manajemen SDM Berbasis Teknologi

Analisis komprehensif manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam pengembangan madrasah berbasis Tekhnologi. Meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

- Perencanaan HRM: Manajemen secara efektif menerapkan perencanaan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan merancang program pendukung untuk integrasi digital. Ini termasuk mengidentifikasi kebutuhan guru dan staf pendidikan dalam kaitannya dengan teknologi dan merencanakan sesi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

- Pelaksanaan Pelatihan: Kepala madrasah telah memfasilitasi pelatihan terstruktur untuk guru dan staf pendidikan, mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam program pengembangan profesional. Ini termasuk menghadiri lokakarya dan sesi pelatihan yang merupakan bagian dari program unggulan madrasah.
- Evaluasi dan Pengawasan: Proses evaluasi melibatkan pengawasan rutin menggunakan instrumen yang sudah mapan, seperti penilaian kinerja untuk guru (PKG). Ini memastikan bahwa kinerja staf pendidikan dipantau dan dinilai secara sistematis.
- Tindakan Tindak Lanjut: Tindakan tindak lanjut termasuk melakukan diskusi untuk menganalisis masalah yang terkait dengan alat dan sumber daya digital. Manajemen juga berfokus pada memotivasi staf dan memberikan pelatihan yang diperlukan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka.[7]

Tantangan dan Solusi

Tantangan dalam Manajemen SDM Berbasis Teknologi di Madrasah

1. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi, Salah satu hambatan utama dalam implementasi manajemen SDM berbasis teknologi di madrasah adalah keterbatasan infrastruktur teknologi. Banyak madrasah yang masih belum memiliki perangkat dan jaringan yang memadai untuk mendukung penerapan teknologi secara optimal. Keterbatasan ini menghambat proses pembelajaran berbasis teknologi serta manajemen SDM yang efektif. Tanpa infrastruktur yang memadai, penggunaan aplikasi dan sistem manajemen berbasis teknologi akan terhambat, dan pelaksanaan program pelatihan digital untuk staf juga menjadi kurang maksimal.[16]
2. Pelatihan Guru yang Tidak Memadai, Masalah lain yang muncul adalah pelatihan guru yang kurang memadai dalam penggunaan teknologi. Banyak guru, terutama yang lebih tua atau yang tergolong pengadopsi lambat, merasa tidak nyaman dan kurang percaya diri dalam menggunakan alat-alat teknologi baru.[17] Ketidakmampuan mereka untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran maupun dalam tugas administratif membuat mereka kesulitan beradaptasi dengan metode yang lebih efisien dan modern.[18]
3. Kendala Anggaran, Anggaran yang terbatas sering kali menjadi hambatan dalam menyediakan perangkat teknologi yang diperlukan, serta mengadakan pelatihan yang efektif bagi guru dan staf. Keterbatasan dana juga menghambat penerapan sistem manajemen berbasis teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM dan proses administratif lainnya.
4. Kurangnya Materi Digital, Banyak madrasah menghadapi kekurangan materi ajar berbasis digital yang relevan dan berkualitas. Hal ini membatasi kemampuan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran berbasis teknologi dan menghalangi peningkatan kompetensi guru yang lebih terarah. Tanpa adanya materi digital yang cukup, adopsi teknologi dalam pembelajaran akan sulit dilakukan secara maksimal.

5. Keterlambatan dalam Mengadopsi Teknologi, Banyak madrasah masih mengandalkan metode pendidikan tradisional yang lebih konservatif, yang berfokus pada pendekatan manual dan tatap muka. Hal ini menyebabkan penolakan terhadap perubahan dan menghambat adopsi teknologi baru dalam kegiatan pengajaran dan manajemen SDM. Resistensi terhadap perubahan ini biasanya disebabkan oleh ketidakpahaman terhadap manfaat teknologi serta kecenderungan untuk mempertahankan metode yang sudah lama digunakan.[19]
6. Ketergantungan pada Metode Administrasi Manual, Banyak madrasah masih bergantung pada metode administratif manual, terutama dalam pengelolaan gaji, absensi, dan kepegawaian. Sistem yang tidak berbasis komputer ini seringkali mengarah pada kesalahan, ketidaktepatan waktu, dan inefisiensi yang pada gilirannya berdampak buruk pada kualitas manajemen sumber daya manusia. Pengolahan data yang lambat dan tidak akurat bisa mempengaruhi pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam manajemen SDM.[20]

Solusi untuk Mengatasi Tantangan SDM Berbasis Teknologi di Madrasah

1. Peningkatan Infrastruktur Teknologi, Untuk mengatasi keterbatasan infrastruktur, madrasah perlu melakukan investasi dalam pengembangan teknologi dan fasilitas yang mendukung penerapan teknologi. Pengadaan perangkat keras seperti komputer, laptop, dan proyektor yang memadai, serta peningkatan kapasitas jaringan internet, adalah langkah awal yang penting. Selain itu, pemerintah atau lembaga terkait dapat menyediakan bantuan dana atau kemitraan untuk membantu madrasah dalam memperbarui infrastrukturnya.
2. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Guru, Salah satu solusi utama adalah mengadakan pelatihan rutin untuk guru agar mereka dapat memahami dan memanfaatkan teknologi dengan lebih baik. Pelatihan ini harus tidak hanya fokus pada pengenalan alat teknologi, tetapi juga pada bagaimana mengintegrasikannya dalam pembelajaran yang efektif. Madrasah dapat memanfaatkan platform pembelajaran online, webinar, dan workshop untuk memberikan pelatihan yang relevan dan efektif, dengan memperhatikan karakteristik serta tingkat kesiapan masing-masing guru dalam mengadopsi teknologi.
3. Peningkatan Anggaran untuk Teknologi dan Pelatihan, Madrasah perlu merencanakan alokasi anggaran yang lebih besar untuk pengadaan teknologi dan pelatihan SDM. Selain itu, mereka juga dapat mencari sumber pendanaan eksternal seperti bantuan dari pemerintah, lembaga donor, atau kemitraan dengan perusahaan teknologi. Hal ini akan memastikan bahwa pengembangan teknologi dan pelatihan SDM tidak terkendala oleh masalah anggaran.
4. Pengembangan dan Penyediaan Materi Digital, Madrasah harus mulai mengembangkan dan menyediakan materi ajar berbasis digital yang relevan dengan kurikulum yang ada. Ini bisa meliputi buku elektronik, video pembelajaran, modul

interaktif, serta platform pembelajaran berbasis teknologi yang mudah diakses oleh guru dan siswa. Kolaborasi dengan penyedia konten pendidikan atau pengembangan materi oleh tim internal madrasah dapat memperkaya materi pembelajaran dan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas pengajaran.

5. Sosialisasi dan Penguatan Mentalitas Terhadap Teknologi, Untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan, madrasah perlu melakukan sosialisasi mengenai manfaat teknologi dalam pendidikan dan manajemen SDM. Workshop, seminar, atau diskusi kelompok mengenai keberhasilan penggunaan teknologi di madrasah lain dapat memberikan gambaran positif yang dapat memotivasi guru untuk lebih terbuka terhadap perubahan. Pemimpin madrasah juga harus memberikan contoh kepemimpinan yang mendorong penggunaan teknologi dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi.
6. Penerapan Sistem Manajemen Berbasis Teknologi Untuk mengatasi ketergantungan pada metode administratif manual, madrasah perlu mengimplementasikan sistem manajemen berbasis teknologi, seperti Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS) atau aplikasi pengelolaan SDM yang terintegrasi. Sistem ini akan mempermudah pengelolaan data, absensi, gaji, dan kepegawaian secara efisien dan akurat. Dengan adanya sistem ini, proses administratif akan lebih cepat, tepat, dan mengurangi potensi kesalahan.

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah kunci dalam pengembangan madrasah, terutama di era teknologi saat ini. Dengan pendekatan yang mencakup perencanaan, pelatihan, evaluasi, dan tindak lanjut, HRM berbasis teknologi membantu meningkatkan efisiensi kerja dan kompetensi guru serta staf. Teknologi seperti pelatihan daring dan sistem manajemen kinerja berbasis data mempermudah kolaborasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Namun, tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, pelatihan yang kurang memadai, anggaran terbatas, dan resistensi terhadap perubahan masih sering dihadapi. Untuk mengatasi ini, madrasah perlu berinvestasi pada teknologi, mengadakan pelatihan rutin, menyediakan materi pembelajaran digital, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi.

Dengan langkah-langkah ini, madrasah dapat memaksimalkan potensi teknologi, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memenuhi kebutuhan karyawan serta siswa secara lebih efektif.

Daftar Pustaka

[1] F. Fathurrahman, L. Fitriyah, T. N. Aini, M. A. Adeoye, and A. M. Hakim, "Optimizing Madrasah Quality: A Strategic Approach to Human Resource Management," *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 1, pp. 133–145,

2024,

[2] Sumirah, Idarianty, and E. Surayya, "Madrasah Transformation Model of Information Technology Era," *Int. J. Res. -GRANTHAALAYAH*, vol. 8, no. 3, pp. 65–73, 2020,

[3] A. Isdarmini, "Strategi Pembudayaan Technopreneur Menuju Madrasah Hebat di MAN 2 Kulon Progo," *J. Pendidik. Madrasah*, vol. 4, no. 2, pp. 131–142, 2020.

[4] Sri Utami Nurhasanah and Jenris Mangatur Sinambela, "Digital Transformation In Human Resource Management: Challenges And Opportunities," *Brill. Int. J. Manag. Tour.*, vol. 2, no. 3, pp. 307–317, 2022.

[5] Andri Sungkowo, Munkizul Umam Kau, Muhammadong, Abdul Rozak, and Yadi Suryadi, "Revitalizing Religious Learning in Madrasah Through the Use of Technology," *IJGIE (International J. Grad. Islam. Educ.*, vol. 5, no. 1, pp. 82–96, 2024.

[6] A. Kalenova, "Modernization of the organization's personnel management system using new information technologies in the context of digitalization based on the improvement of professional competencies of personnel," *Manag. Pers. Intellect. Resour. Russ.*, vol. 11, no. 3, pp. 49–54, 2022.

[7] I. Gusriani, A. S. Salabi, and Y. Yuliza, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe," *Indones. J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 56–63, 2023, [Online]. Available: https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/24746

[8] N. F. Maharani, M. Aldiansyah, M. A. Nugraha, and D. Pibriana, "Analisis Metode dan Bidang Pengembangan Sistem Informasi Menggunakan Systematic Literature Review," *J. Teknol. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 1, pp. 45–56, 2024.

[9] S. F. Arief and Y. Sugiarti, "Literature Review: Analisis Metode Perancangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web," *J. Ilm. Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 2, pp. 87–93, 2022.

[10] A. R. Syam and S. Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA J. Basic Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2018

[11] A. Fajriyah and I. Rindaningsih, "Human Resource Management in Islamic Schools," *Acad. J. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 30–39, 2024.

[12] M. Saifudin and I. Rindanigsih, "Transformation of Human Resource Management in Education in the Digital Era," *Int. J. Multidiscip.*, vol. 1, no. 1, pp. 30–39, 2024.

[13] I. Rindaningsih, B. U. B. Arifin, and I. Mustaqim, *Empowering Teachers in Indonesia: A Framework for Project-Based Flipped Learning and Merdeka*

Belajar, vol. 1. Atlantis Press SARL, 2023.

[14] F. Di and I. Sidoarjo, "PELATIHAN PENINGKATAN KREATIVITAS GURU DALAM PERANCANGAN POSTER DAN PEMBELAJARAN," vol. 5, no. 2, pp. 1339–1345, 2024.

[15] I. Taufik and I. Rindaningsih, "Pelatihan dan Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di Era Kecerdasan Buatan (AI)," *Manag. Educ. J. …*, vol. 10, no. 1, pp. 63–69, 2024, [Online]. Available: https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/12037%0Ahttps://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/download/12037/4029

[16] D. I. M. Tsanawiyah, "EPISTEMIC : JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN PROSES PENGEMBANGAN MATERI PEMBELAJARAN PAI EPISTEMIC : JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN," vol. 3, no. 1, pp. 149–165, 2024.

[17] D. Hidayati, N. Nurhikmah, and R. A. Kusumadewi, "Bridging the digital divide: Assessing teacher readiness for technology integration in madrasah ibtidaiyah," *Int. J. Educ. Learn.*, vol. 5, no. 3, pp. 152–161, 2023, doi: 10.31763/ijele.v5i3.794.

[18] H. Hariyadi, "DIGITAL TRANSFORMATION OF MADRASAS TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION SERVICES at MTs AL KAUSTAR DEPOK CITY," *Proceeding Postgrad. Sch. Univ. Muhammadiyah Jakarta*, vol. 1, no. September, p. 257, 2023.

[19] Z. Zainuddin, Z. Abidin, A. Susanti, and M. Muttaqin, "Innovation and Adaptation of Islamic Religious Education in Madrasahs in the Context of Society 5 . 0 Era," vol. 3, no. 10, pp. 2155–2166, 2024.

[20] M. L. Junaidi and P. Sugiartawan, "Sistem Informasi Administrasi Pada Madrasah Ibtidaiyah Rare Muchtary," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 37–47, 2022,.