



Human Resource Management Development in Islamic Educational Institutions

[Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam]

SD terpadu Nurul Hidayah Wamena Papua Pegunugnan

Moh Nor Fiqni

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Ida Rindaningsih

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Korespondensi penulis : rindaningsihI@umsida.ac.id

Abstract. Educational institutions will easily achieve their goals with sufficient human resources. The purpose of this paper is to improve the understanding of the concept and procedures of human resource management development in Islamic educational institutions. The author uses a qualitative approach, which is in accordance with the type of library research. The author collects research materials, reads literature, makes short notes, and converts the information they read into research data. The analysis shows that planning, coordinating, implementing, and evaluating are activities included in human resource management development. Education, training, and self-development are part of the human resource management development process. To provide more details about the human resource development process, the first is by identifying needs; the second is by designing problems, programs, participation, and educational calendars. Design individual needs, design group needs, design time, procedures, and evaluation; then, the implementation process, and finally, the implementation of evaluation.

Keywords - Management, Human Resources, Educational Institutions

Abstrak. Institusi pendidikan akan mudah mencapai tujuan mereka dengan sumber daya manusia yang cukup. Tujuan dari makalah ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep dan prosedur pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif, yang sesuai dengan jenis penelitian kepustakaan. Penulis mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur, membuat catatan kecil, dan mengubah informasi yang mereka baca menjadi data penelitian. Analisa menunjukkan bahwa perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan evaluasi adalah aktivitas yang termasuk dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri adalah bagian dari proses pengembangan manajemen sumber daya manusia. Untuk memberikan detail lebih lanjut tentang proses pengembangan sumber daya manusia, pertama adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan; kedua adalah dengan membuat desain masalah, program, partisipasi, dan kalender pendidikan. Desain kebutuhan individu, desain kebutuhan kelompok, desain waktu, prosedur, dan evaluasi; kemudian, proses pelaksanaan, dan terakhir, pelaksanaan evaluasi.

Kata Kunci - pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan institusi pendidikan, termasuk upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan yang baik tidak hanya bergantung pada kurikulum dan infrastruktur; kualitas sumber daya manusia, termasuk guru dan karyawan pendidikan, juga sangat penting. Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan bakat pengajar dan staf pendukung agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan akademik.

MSDM menjadi komponen strategis di SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena untuk mendukung pencapaian visi untuk mewujudkan generasi yang robbani, cerdas, mandiri, dan berprestasi¹. Manajemen dibutuhkan oleh semua lembaga pendidikan, termasuk manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen pemberian, dan yang paling penting, manajemen sumber daya manusia². Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) adalah proses analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau lembaga untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja atau layanan pendidikan dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi atau lembaga. Perencanaan SDM adalah cara bagi organisasi atau lembaga untuk menentukan langkah apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka³.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia memang bukanlah perkara mudah untuk dilaksanakan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu dibutuhkan keterlibatan pihak terkait guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat ikut serta dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Tujuan perencanaan pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara optimal dalam organisasi saat ini sambil memberikan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi di masa mendatang dalam hal kuantitas dan kualitas. Perencanaan SDM berusaha untuk membuat hubungan yang kuat dan konsisten antara rencana yang telah dibuat dan bagaimana mereka dilaksanakan (Akilah, 2021)⁴.

Pada zaman Rasulullah SAW, lembaga pendidikan Islam seperti masjid, suffah, dan kuttab muncul⁵. Jika kita melihat lembaga pendidikan Islam pada masa Madinah, mereka sangat banyak saat ini, seperti halnya lembaga pendidikan Islam modern lainnya. Namun, jumlah lembaga tersebut tidak ditopang dengan jaminan kualitas pendidikan. Kualitas sumber daya manusianya adalah komponen utama dari semua itu. Di antara faktor lain termasuk kekurangan manajemen, prestasi pendidikan yang buruk, kurangnya dukungan, dan kurangnya sumber daya. Salah satu faktor yang mendasari semua itu adalah terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Diantara faktor lain yaitu: 1) lemahnya manajerial, 2) rendahnya prestasi pendidikan, 3) kurangnya support, 4) tidak memadainya sarana dan prasarana.

¹ Akbar, Taufik, and Ida Rindaningsih. "Peranan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 4.1 (2025): 2055-2062.

² Ramdanil Mubarok, "Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan AlQur'an (TPA) Darus Sakinah Sangatta Utara," *Al-Rabwah* 14, no. 02 (2020): 173–88.

³ Kusuma, Edwin, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.3 (2023): 338-349.

⁴ Kusuma, Edwin, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.3 (2023): 338-349.

⁵ Mahfud Ifendi, "Pendidikan Islam Rasulullah SAW Periode Madinah: Strategi, Materi Dan Lembaga Pendidikan," *Al-Rabwah* 15, no. 01 (2021): 9–15.

Perencanaan dan pengelolaan yang baik sangat penting untuk kemajuan institusi pendidikan Islam⁶. Oleh karena itu, institusi pendidikan Islam membutuhkan sumber daya manusia yang kuat untuk menjalankan proses pendidikan dengan efektif. Dengan demikian, tujuan institusi akan menjadi mudah dicapai. Pendidikan adalah alat untuk mempersiapkan generasi yang unggul dalam upaya memajukan bangsa. Namun, menurut data Badan Akreditasi Nasional, institusi pendidikan Islam masih "ketinggalan" dari institusi pendidikan umum. Hal ini sesuai dengan keadaan yang terjadi di lembaga pendidikan, yaitu SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena.

SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena yang berlokasi di JL.JB Wenas Kab. Jayawijaya Prov.Papua Pegunungan. Merupakan salah satu sekolah dasar terpadu di Kabupaten Jayawijaya. Awal berdirinya sekolah ini pada tahun 2016 dengan nama Sekolah SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena sekolah ini memiliki visi "Terwujudnya Sekolah Islam Terpadu Yang Mampu Menghasilkan Generasi Bertaqwa, Berakhlek Mulia, Cerdas Dan Kompeten". Lembaga ini berdiri di bawah nanguan Yayasan Terpadu Nurul Hidayah, yang mencoba memadukan antara pengetahuan umum dan pengetahuan agama dalam kurikulumnya.

Hal ini senada dengan fakta dilapangan, yang mana terdapat kegiatan-kegiatan yang menjurus kepada visi SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena salah satunya ialah kegiatan penunjang diluar kegiatan belajar mengajar seperti sholat dhuha, pembacaan asmaul husna dan Tahfidz Al Qur'an. Sekolah ini juga memiliki beberapa kegiatan ekstrakurikuler yang menjadi nilai tambah bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi diluar kegiatan belajar-mengajar. Salah satunya ialah ekstrakurikuler Menari, pramuka dan ada beberapa ekstrakurikuler lainnya.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk memahami serta menganalisis bagaimana perencanaan, penerapan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengembangan SDM pendidikan di SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi multisitus. Konsep dan proses lebih diutamakan dalam kegiatan penelitian. Peneliti langsung melakukan pekerjaan mereka untuk melihat dan memahami bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena. Setelah itu, peneliti memberikan tafsiran tentang kejadian atau peristiwa tersebut.

Berdasarkan judul penelitian peneliti, maka penulisan karya tulis ilmiah ini difokuskan pada subjek penelitian di SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena dengan mengambil informan mulai dari

⁶ Ramdanil Mubarok, "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," Al-Rabwah XIII, no. 1 (2019): 27–44.

Kepala Sekolah, bagian Kurikulum, bagian Kesiswaan, bagian Hubungan Masyarakat, bagian Sarana dan Pra-sarana, guru SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara yang mendalam dengan informan yang berada dan yang menjadi stakeholder di SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena mulai Kepala Sekolah, bagian Kurikulum, bagian Kesiswaan, bagian Hubungan Masyarakat, bagian Sarana dan Pra-sarana, guru SD Terpadu Nurul Hidayah Wamena.

Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data termasuk dokumentasi, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan deskriptif dan dilakukan seiring dengan proses pengumpulan data alur tahapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen

Manajemen merupakan istilah lain dari mengelola, mengatur, atau mengarahkan adalah manajemen. Kata "to manage", yang biasanya berarti "mengatur," adalah asal kata manajemen. Ada banyak pendapat tentang manajemen. Ini termasuk administrasi, pengelolaan, pengurusan, tata laksana, dan perspektif pemimpin dan kepemimpinan. Menurut kamus Webster's New Collegiate, kata "manage" berasal dari kata "manus" atau "tangan", sehingga dapat berarti mengurus, membimbing, dan memantau bagaimana suatu tujuan dicapai⁷.

Pada awalnya, istilah "manajemen" diartikan sebagai "pengelolaan", sehingga terminologi manajemen dapat digunakan untuk memahami istilah tersebut. Dengan berkembangnya ilmu manajemen, definisi manajemen sekarang jarang digunakan. Manajemen sekarang didefinisikan dengan lebih rinci tentang fungsinya.⁸

Tujuan penerapan manajemen adalah untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan waktu dalam mencapai tujuan tertentu. Istilah "efisiensi" juga dapat mengacu pada manajemen. Menurut Peter Drucker, dikutip dalam artikel Faizal Rizqi Sawaluddin dan Ridwan Rustandi, istilah "efisiensi" mengacu pada aspek melaksanakan pekerjaan dengan benar, sementara "efektif" mengacu pada melaksanakan pekerjaan dengan cara yang efektif.⁹

Definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen seorang manajer membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk sampai pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang manajer tidak akan mampu bekerja sendiri,

⁷ Suheli Suheli, "Manajemen Peserta Didik Berbasis Pesantren DalamPembentukan Karakter," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2020): 207–21.

⁸ Mujahid, *Manajemen Madrasah Mandiri* (Jakarta: Puslitbang, 2003), h. 2.

⁹ Faizal Rizqi Sawaluddin and Ridwan Rustandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–96.

namun membutuhkan orang lain sebagai bawahan dengan menciptakan iklim kerja yang kolektif kolegial. Manajer sebagai pemegang tanggung jawab penuh akan mendelegasikan pekerjaan pada bidang tertentu yang sesuai dengan tupoksi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Jadi, pada intinya manajemen tersebut dilakukan oleh seorang manajer dengan menggunakan segala sumber daya yang ada.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia adalah proses manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada bawahan untuk mencapai tujuan sekolah. Istilah ini digunakan dalam ilmu manajemen untuk mengelola orang lain dalam organisasi.

Menurut Restanti, George Terry menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai praktik kebijakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengelola sumber daya manusia mereka melalui proses seperti penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan¹⁰.

Jika manajemen sumber daya manusia dimasukkan ke dalam proses pembelajaran sebuah institusi pendidikan, maka sangat penting untuk mencapai tujuan akademik. Sebagai sumber daya manusia, guru harus dilatih dan diarahkan sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan karena mereka adalah kunci keberhasilan proses pembelajaran. Sampai hari ini, mesin tidak dapat menggantikan peran guru, karena pekerjaan guru membutuhkan pembinaan moral dan mental¹¹.

Dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan, guru harus profesional. Seorang guru dianggap profesional apabila dia berdedikasi pada tugas, berkomitmen pada kualitas, dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan yang dimilikinya¹². Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan memang mempunyai tugas yang tidak mudah. Disamping tuntutan profesionalisme guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman termasuk perkembangan teknologi dan informasi.

Seorang guru bukan hanya sebagai pengajar di lembaga pendidikan, namun ia juga harus menanamkan kesadaran dalam dirinya sebagai orang yang digugu dan ditiru. Seorang guru tidak hanya mengajar ilmu pengetahuan, namun ia juga dituntut membimbing karakter peserta didik guna menyiapkan generasi masa depan yang lebih baik dengan berbagai tantangannya.

¹⁰ Anisa Sri Restanti, "Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs.," UNILIB: Jurnal Perpustakaan 6, no. 1 (2019): 41–52.

¹¹ Khusnul Wardan, "Pembinaan Mutu Guru Melalui Program Sertifikasi Dan Penilaian Kinerja Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur," Al-Rabwah 13, no. 02 (2019): 84–102

¹² Tri Andiyanto, "Peran Pendidik Agama Islam Terhadap Pembentukan Kepribadian Anak Usia Dini," IJIGAEd: Indonesian Journal of Islamic Golden Age Education 1, no. 2 (2021): 21–30.

Guru memainkan peran penting dalam mempersiapkan generasi berikutnya usaha mempersiapkan anak didik dengan proses pengembangan diri, sikap, dan perilaku untuk mencapai kecakapan sosial yang berlaku dalam masyarakat (Tihul, 2020)¹³.

3. Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Secara ederhana, pengembangan sumber daya manusia berarti proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, seperti fungsi manajemen pada umumnya, untuk mencapai hasil yang optimal.

Proses pengadaan dan perekrutan karyawan, pembayaran kompensasi, integrasi antara komponen, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan adalah semua contoh bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat. Karena, pada dasarnya, manusia adalah sumber daya yang tak terbatas karena kesempurnaan penciptaan dan akal mereka.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan berarti pendidik dan tenaga kependidikan menerima pelatihan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka saat ini dan mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan¹⁴.

Menurut penelitian (Simbolon & Margaret, 2021), perencanaan pengembangan sumber daya manusia adalah rencana yang dibuat pada tingkat operasional yang disarankan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang diperlukan. Ketika memutuskan untuk membuat perencanaan organisasi untuk melaksanakan visi dan misi perusahaan, perencanaan sumber daya manusia biasanya diperlukan. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat menggunakan kemampuan manusia dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan¹⁵.

Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan, proses pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dengan analisis kebutuhan dan perencanaan yang cermat. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas.

Oleh karena itu, seseorang dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di institusi pendidikan jika mereka mempertimbangkan dan mempertimbangkan setiap langkah mereka. Dalam setiap pengambilan keputusan, jangan terlalu tergesa-gesa. Selama bekerja,

¹³ Taufik, Imam, and Ida Rindaningsih. "Pelatihan dan Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di Era Kecerdasan Buatan (AI)." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10.1 (2024): 63-69.

¹⁴ Sakban Sakban, Ifnaldi Nurmali, and Rifanto Bin Ridwan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Alignment: Journal of Administration and Educational Management 2, no. 1 (2019): 93–104.

¹⁵ Sukesi, Dewi, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.2 (2023): 195-206.

memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar secara asal-asalan dalam pelaksanaannya juga demikian. Ia akan mengutamakan kualitas dan standar pekerjaannya, dan ia akan menggunakan waktunya dengan efisien dan efektif. Perangkat pembelajaran yang telah dirancang akan digunakan saat mengajar. Tenaga pendidik akan memberikan layanan terbaik di tempat kerja mereka.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Nasir Usman menyatakan bahwa ada banyak cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, termasuk pendidikan, pelatihan, dan mandiri¹⁶.

Pendidikan adalah bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya, proses pengembangan sumber daya manusia telah terjadi sejak individu menerima pendidikan dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Setelah individu tersebut berada di lingkungan kerja, proses pengembangan sumber daya manusia dapat dilanjutkan melalui pelatihan. Seorang manajer harus mengupayakan pelatihan, seminar, workshop, dan bahkan studi banding untuk membantu tenaga pendidik mengembangkan kompetensinya. Setelah pendidikan dan pelatihan selesai, tahap selanjutnya adalah pengembangan diri manusianya sendiri.

Menurut Nasir Usman, untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik), lembaga pendidikan memerlukan strategi-strategi berikut: 1) membuat desain perencanaan; 2) memiliki program pengembangan tenaga pendidik; dan 3) melaksanakan program yang telah direncanakan; dan 4) melakukan evaluasi proses¹⁷.

Terdapat empat fase dalam proses pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:

1. Fase Diagnostik

Fase ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan kebutuhan individu, kelompok, dan lembaga pendidikan. Rencana yang dibuat harus mampu menangani semua masalah dan kesulitan yang dihadapi lembaga pendidikan.

2. Fase Desain

Pada tahap kedua, upaya dilakukan untuk menentukan metode yang akan digunakan untuk mendesain pengembangan manajemen sumber daya manusia. Setelah diagnosa fase pertama dilakukan, perencanaan didasarkan pada 1) masalah lembaga pendidikan, 2) kebutuhan program lembaga pendidikan, 3) partisipasi stakeholder, 4) merencanakan sumber daya

¹⁶ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 17.

¹⁷ Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*, h. 110.

manusia cadangan, 5) kalender pendidikan, 6) kebutuhan individu, 7) kebutuhan kelompok, 8) sumber daya manusia, 9) waktu, 10) prosedur, dan 11) evaluasi.

3. Fase Implementasi

Fase ketiga adalah menerapkan desain yang sudah direncanakan. Ini harus dilakukan sesuai dengan urutan fase-fase yang disebutkan di atas dan membutuhkan dukungan dari berbagai pihak dan koordinasi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional.

4. Fase Evaluasi

Proses evaluasi terakhir dalam pengembangan manajemen SDM melibatkan menilai kinerja dan metode yang digunakan.

Dari keempat fase yang telah dijelaskan di atas maka manajer sebagai pemegang kebijakan harus menentukan posisi pengembangan manajemen sumber daya manusianya. Dengan menjalankan fase-fase pengembangan tersebut maka akan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan cakap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

SIMPULAN

Analisa ini menghasilkan gagasan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang lain yang dilakukan oleh kepala sekolah (atau guru) kepada bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Karena manusia adalah ciptaan terbaik, manajemen SDM bergantung pada manusia. Di lembaga pendidikan Islam, proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pada umumnya merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini dimulai dengan diagnosis kebutuhan; kemudian, desain masalah, program, partisipasi, kalender pendidikan, kebutuhan individu, kebutuhan kelompok, dan desain sumber daya manusia.

REFERENSI

- [1] Akbar, Taufik, and Ida Rindaningsih. "Peranan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 4.1 (2025): 2055-2062.
- [2] Mubarok R. Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan Al-Qu'ran (TPA) Darus Sakinah Sangatta Utara. Al-Rabwah. 2020;14(02):173-88.
- [3] Kusuma, Edwin, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.3 (2023): 338-349.
- [4] Kusuma, Edwin, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.3 (2023): 338-349.
- [5] Ifendi, Mahfud. "Pendidikan Islam Rasulullah Saw Periode Madinah: Strategi, Materi Dan Lembaga Pendidikan." *Al-Rabwah* 15.01 (2021): 9-15.
- [6] Mubarok, Ramdanil. "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Rabwah* 13.01 (2019): 27-44.
- [7] Suheli, Suheli. "Manajemen Peserta Didik Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter." *Jurnal Kependidikan* 6.2 (2020): 207-221.

- [8] Mujahid, Dkk. "Manajemen Madrasah Mandiri." (2003).
- [9] Sawaluddin, Faizal Rizqi, and Ridwan Rustandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5.4 (2020): 375-396.
- [10] Restanti, Anisa Sri. "Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs." *UNILIB: Jurnal Perpustakaan* (2019): 41-52.
- [11] Wardan, Khusnul. "Pembinaan Mutu Guru Melalui Program Sertifikasi Dan Penilaian Kinerja Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur." *Al-Rabwah* 13.02 (2019): 84-102.
- [12] Andiyanto, Tri. "Peran Pendidik Agama Islam Terhadap Pembentukan Kepribadian Anak Usia Dini." *IJIGAEd: Indonesian Journal of Islamic Golden Age Education* 1.2 (2021): 21-30.
- [13] Taufik, Imam, and Ida Rindaningsih. "Pelatihan dan Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di Era Kecerdasan Buatan (AI)." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10.1 (2024): 63-69.
- [14] Vikasari, A. Y., Zohriah, A., & Bahaf, A. M. (2023). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 165-173.
- [15] Sukesni, Dewi, and Ida Rindaningsih. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains* 2.2 (2023): 195-206.
- [16] Ariska, Y., Fulkhanifah, I. F., & Carmidah, C. (2023). Analisis Proses Rekruitmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Mayora Indah,Tbk. Mri: *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 42–56. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1044>