



Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelembagaan Islam

Diana Event*¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: dianaevent93@gmail.com, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-01 Keywords: <i>Islamic Institutions;</i> <i>Concepts;</i> <i>Management;</i> <i>Human Resources.</i>	Human resources are important capital in institutional management, including Islamic institutions. The development of information technology requires human resources to be adaptive and transformed so that human resource management is needed to answer this challenge. The aim of this article is to analyze the concept of human resource management in Islamic institutions. The research method used to make an in-depth study is library research. This research utilizes secondary data from library sources, including books, journals and other sources, to be used as research data. The findings show that the concept of human resource management in HR management in Islamic institutions is based on the Islamic religion which makes the Prophet Muhammad SAW a role model. The management process must also be relevant to the purpose of human creation, namely to worship Allah and become caliphs on earth so as to create human resources who have faith, knowledge, social skills, good deeds and capable performance. In madrasah educational institutions, the management process is carried out by the principal of the teaching and educational staff, while in Islamic boarding schools the management process is under the authority of the Kyai who have strong religious provisions so as to create a culture of obedience by all members of the Islamic boarding school towards the Kyai. This religion-based HRM concept is the difference from the implementation of management concepts in Islamic institutions compared to organizations or companies.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-01 Kata kunci: <i>Kelembagaan Islam;</i> <i>Konsep;</i> <i>Manajemen;</i> <i>Sumber Daya Manusia.</i>	Abstrak Sumber daya manusia termasuk modal penting dalam pengelolaan kelembagaan, termasuk lembaga Islam. Perkembangan teknologi informasi menuntut sumber daya manusia untuk adaptif dan bertransformasi sehingga manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menjawab tantangan ini. Tujuan artikel ini yaitu menganalisis konsep manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan Islam. Adapun metode penelitian yang digunakan agar bisa membuat telaah secara mendalam yaitu dengan <i>library research</i> . Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari sumber pustaka baik buku, jurnal, dan sumber lainnya untuk dijadikan data penelitian. Hasil temuan menunjukkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan SDM di kelembagaan Islam didasari oleh agama Islam yang menjadikan Nabi Muhammad SAW sebagai panutan. Proses pengelolaan juga harus relevan terhadap tujuan penciptaan manusia yaitu untuk beribadah kepada Allah dan menjadi khalifah di muka bumi sehingga tercipta sumber daya manusia yang memiliki keimanan, ilmu pengetahuan, keterampilan sosial, perbuatan baik, dan kinerja yang mumpuni. Pada lembaga pendidikan madrasah, proses pengelolaan dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik dan kependidikan, sementara pada pondok pesantren proses manajemen di bawah otoriter Kyai yang memiliki bekal agama kuat sehingga tercipta budaya patuh oleh seluruh anggota pondok pesantren terhadap Kyai. Konsep MSDM yang berbasis agama inilah yang menjadi perbedaan dari implementasi konsep manajemen dalam lembaga Islam dibandingkan organisasi atau perusahaan.

I. PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai sejumlah sumber daya (input) agar bisa menghasilkan (output) berbentuk produk barang ataupun jasa. Pada berbagai jenis kelembagaan, termasuk kelembagaan Islam pasti memerlukan sumber daya demi keberlangsungan organisasi. Sumber daya

dalam suatu organisasi akan dimanfaatkan untuk meraih hasil kerja organisasi secara maksimal, memenuhi tujuan organisasi, dan menjamin keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan. Sumber daya ini mencakup modal ataupun uang, teknologi sebagai penunjang proses produksi, metode ataupun strategi yang

dimanfaatkan dalam beroperasi, manusia dan lainnya. Dari sejumlah elemen tersebut, sumber daya manusia termasuk aspek yang paling penting. Proses dalam melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk dijadikan alat manajerial disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia perlu mendapatkan proses manajemen untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga organisasi bisa lebih kompetitif dan memiliki kemampuan dalam memberikan respons terhadap berbagai tantangan eksternal demi keberlanjutan organisasi atau lembaga jangka panjang. Kualitas SDM yang baik ini termasuk faktor kunci keberhasilan organisasi untuk bisa mencapai visi dan misi yang diharapkan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Seiring berkembangnya teknologi informasi, tentu suatu lembaga ataupun organisasi dituntut untuk lebih adaptif terhadap perkembangan zaman. Hal ini menjadikan sumber daya manusia harus dapat lebih berkualitas karena menjadi modal terbesar dan penting untuk diperhatikan dalam memajukan suatu lembaga (Junaidi et al., 2023). Dalam pengelolaan lembaga, sumber daya manusia harus dikembangkan sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman terutama kesiapan bertransformasi terhadap teknologi dan informasi. Sumber daya manusia pun harus bisa terus meningkatkan kapasitas dirinya baik untuk kepentingan lembaga ataupun untuk kualitas dirinya sendiri. Pahira & Rinaldy (2023) membuktikan jika manajemen sumber daya manusia (SDM) terbukti signifikan berpengaruh positif pada bidang bisnis dan manajemen. Manajemen SDM mampu berperan dalam mendukung terciptanya budaya kerja yang sehat, membangkitkan motivasi staf, dan menunjang produktivitas organisasi secara menyeluruh. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi ini penting untuk terus dikembangkan sehingga dalam lingkungan organisasi maupun lembaga tercipta lingkungan kerja yang efektif dan memiliki sumber daya manusia berkualitas dengan kinerja mumpuni untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

MSDM ini menjadi bidang manajemen yang khusus mempelajari mengenai hubungan dan peran manusia pada organisasi perusahaan. Manajemen SDM berkaitan pada upaya untuk membina, menggunakan dan melindungi sumber daya manusia dalam hubungan kerja ataupun usaha sendiri (Eri, 2019). Selain itu, manajemen SDM juga diartikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki manusia (Husin, 2021). Terdapat sejumlah peraturan yang menjadi pedoman dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi ataupun perusahaan. Pada kelembagaan Islam, konsep manajemen sumber daya manusia juga memiliki konsep tersendiri yang berbeda dengan manajemen sumber daya manusia secara umum sehingga hal ini menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengembangkan artikel yang berjudul "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam". Artikel ini diharapkan bisa mengulas konsep-konsep yang berbeda dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia pada lembaga keislaman di Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan data sekunder. Data penelitian didapatkan dari jurnal terdahulu yang berkaitan dengan topik bahasan penelitian. Objek penelitian ini yaitu sumber kepustakaan open access journal seperti Google Scholar dan Mendeley untuk mencari artikel terdahulu yang relevan dengan penelitian. Data penelitian didapatkan dari data sekunder melalui sumber kepustakaan yang didapatkan. Metode penelitian ini yaitu systematic literatur review dan library research dimana peneliti akan membaca, mengidentifikasi, mengevaluasi, kemudian menginterpretasikan hasil temuan penelitian (Bettany-Saltikov, 2016). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang memanfaatkan data dari kajian kepustakaan untuk mendapatkan bahasan penelitian yang dapat ditarik suatu kesimpulan). Adapun tahapan dalam analisis data yaitu 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, dan 4) penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat berbagai definisi dan pendapat terkait manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan Islam. Adapun berdasarkan Schuler, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai berikut: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the*

individual, the organization, and society' (Schuler et al., 1992). Artinya yaitu MSDM merupakan bentuk pengakuan mengenai esensi tenaga kerja organisasi untuk dijadikan sumber daya manusia yang penting dalam berkontribusi demi tercapainya tujuan organisasi, dan penggunaan sejumlah fungsi juga aktivitas sehingga didapatkan kepastian bahwa SDM dimanfaatkan dengan efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi ataupun masyarakat. Sementara itu, menyatakan jika manajemen sumber daya manusia yaitu cara dalam memanfaatkan individu yang terdapat pada suatu organisasi sehingga bisa digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi (Diah et al., 2021).

Konsep manajemen saat ini tidak hanya diimplementasikan pada bidang bisnis saja, melainkan diimplementasikan juga pada kelembagaan Islam. Manajemen sebagai ilmu tata kelola tentunya diadopsi oleh sejumlah aktivitas manajemen organisasional seperti kelembagaan Islam baik itu sekolah madrasah ataupun pondok pesantren. Lembaga Islam dalam pesantren sebenarnya berkaitan erat dengan lembaga madrasah dimana dalam hal ini pondok pesantren juga memiliki atau menjalin kerja sama dengan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan formal dan pendidikan agama. Perbedaannya yaitu dalam bahasan ini akan dibedakan jika madrasah berkaitan dengan sektor pendidikan di sekolah, sementara untuk pondok pesantren lebih menekankan pada sistem kegiatan di luar sekolah yang dilakukan dalam lingkungan pondok pesantren dimana utamanya hanya difokuskan dengan kegiatan agama saja.

A. Implementasi Konsep MSDM dalam Lembaga Islam Madrasah

Sumber daya manusia dalam lembaga Islam seperti madrasah harus terus dikembangkan melalui proses manajemen yang tepat. Pada proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah tentu saja terdapat keterlibatan seluruh unsur pada organisasi baik kepala sekolah, guru, tenaga pendidik, hingga sekuriti dan warga sekolah yang lain. Pada lembaga pendidikan Islam, proses pengembangan sumber daya manusia dilangsungkan menurut analisis kebutuhan dan rencana yang matang agar bisa menunjang tercapainya tujuan lembaga pendidikan baik terkait akademik ataupun keagamaan. Konsep manajemen SDM dalam madrasah ini diharuskan dilakukan dalam proses yang terkelola secara baik dan cermat

sehingga dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Junaidi et al., 2023). Pada madrasah sebagai lembaga Islam, konsep MSDM sebagai proses mengelola sumber daya manusia dilaksanakan oleh pihak yang berperan sebagai manajer yaitu kepala sekolah yang menjadi pimpinan, terhadap bawahannya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan misalnya guru sehingga bisa meraih tujuan lembaga pendidikan. Meskipun demikian, berdasarkan Witono (2023) sistem manajerial sebenarnya tidak sepenuhnya dilakukan oleh kepala sekolah saja, melainkan juga terdapat tim manajemen sebagai orang yang ditunjuk untuk melakukan proses manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tersebut.

Adapun berdasarkan Mubarok (2021) konsep pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga Islam bertujuan menciptakan SDM berkualitas berdasarkan perspektif Islam dengan pengelolaan yang berperdoman terhadap hal-hal yang harus diteladani dari Nabi Muhammad SAW. Konsep manajemen yang dilaksanakan juga didasari oleh agama Islam yaitu mengenai penciptaan manusia bahwa manusia diciptakan dengan tujuan beribadah kepada Allah SWT dan konsep penciptaan manusia dengan tujuan menjadi khalifah di muka bumi. Dari konsep tersebut dapat dipahami bahwa tata kelola manajemen dalam madrasah dilangsungkan agar sumber daya manusia yang ada mencontoh perilaku nabi Muhammad, bertujuan sebagai ibadah, dan menjadi khalifah. Di samping itu, manajemen SDM dalam madrasah juga diarahkan untuk membentuk manusia berkualitas baik dari sisi keimanan, ilmu pengetahuan, perbuatan baik, kehidupan sosial, dan kinerja.

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, secara umum dilakukan pengembangan kompetensi terhadap tenaga pendidik. Proses manajemen yang dilakukan manajer untuk sumber daya manusia ini misalnya dari pengadaan seminar, pelatiha, studi banding, ataupun *workshop* sehingga kompetensi sumber daya lembaga dapat meningkat. Setiap tenaga pendidikan harus ditingkatkan kompetensinya pada masing-masing bidang yang dikuasai melalui kegiatan pengembangan SDM. Jika upaya pengembangan SDM tersebut sudah dilaksanakan, selanjutnya harus dilakukan pengembangan diri dari individu tersebut. Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh

manajemen yaitu dengan pemberian *reward* terhadap lembaga pendidikan sebagai bentuk apresiasi untuk sumber daya manusia dalam lembaga agar terus meningkatkan kompetensi diri. Implementasi MSDM pada lingkup madrasah ini sebenarnya hampir sama dengan lembaga pendidikan ataupun organisasi lain untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas. Sawaluddin & Rustandi (2020) proses manajemen dalam MTs Persis 3 Pameungpeuk yaitu rekrutmen, orientasi, penempatan, dan pengembangan guru sekaligus tenaga kependidikan yang diarahkan selaras terhadap perkembangan zaman dan memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mencetak siswa yang cerdas secara intelektual maupun agama. Perbedaan pengelolaan SDM dalam madrasah dengan lembaga pendidikan lain yaitu terdapatnya landasan pengetahuan agama Islam yang dikuatkan terhadap siswa sehingga sumber daya manusia seperti guru dan lembaga pendidikan harus dapat mengimplementasikan budaya Islam dan dasar nilai Islam dalam kehidupan di madrasah sehingga *output* yang dihasilkan berupa siswa memiliki bekal ilmu pengetahuan dan agama yang baik.

B. Implementasi Konsep MSDM dalam Lembaga Islam Pondok Pesantren

Lembaga Islam seperti pondok pesantren diketahui mempunyai visi misi keagamaan yang hendak dicapai melalui aktivitas manajemen. Adapun model manajemen yang dianggap ideal salah satunya yaitu *Total Quality Management* (TQM). Model manajemen ini memiliki target yaitu memberikan kepuasan pelanggan dan mengutamakan kepentingan pelanggan diatas target lain. Dalam suatu lembaga agama misalnya, penerapan TQM ini tidak bisa diterapkan sepenuhnya sebab tidak mungkin visi misi keagamaan pondok pesantren disubordinasikan atau dikorbankan. Pada TQM ini terdapat aspek yang mendapat kritikan yakni istilah "pelanggan" (*customer*) yang memiliki corak komersial sehingga apabila dalam lembaga islam ditekankan secara berlebih bisa menyebabkan visi misi lembaga agama menjadi kalah. Hal inilah yang menyebabkan dalam lembaga keislaman seperti pondok pesantren, konsep manajemen tersebut tidak dapat diaplikasikan (Rokhmiyati, 2018).

Adapun implementasi konsep MSDM dalam kelembagaan Islam seperti pondok pesantren

tentu saja berbeda dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan. Pondok pesantren secara umum memiliki karakteristik yang berbeda yang didasari adanya budaya pondok pesantren yaitu kepemimpinan berada di bawah Kyai sehingga setiap anggota pondok pesantren harus mengembangkan budaya patuh terhadap Kyai. Pada manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, Kyai memiliki otoritas yang besar untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia didalamnya agar bisa mencapai visi misi pondok pesantren yang utamanya menciptakan individu dengan bekal agama Islam secara mendalam. Eksistensi dari pesantren harus melibatkan lima unsur yaitu pondok atau asrama, masjid, santri, kyai dan kitab dimana berkaitan dan saling mengisi. Kendali utama dalam pesantren yaitu sangat terfokus terhadap kyai yang merupakan pimpinan pondok pesantren (Ridwan et al., 2023). Pada pesantren, eksistensi tersebut menciptakan budaya terhadap masyarakat pesantren yang menjadikan konsep manajemen dalam pesantren berbeda dengan perusahaan dan organisasi lain. Berdasarkan Rokhmiyati (2018), sistem pemerintahan dalam pondok pesantren yang jumlahnya ribuan di Indonesia mempunyai tingkat budaya kepatuhan terhadap Kyai yang berbeda. Setiap pondok pesantren menerapkan sistem pendidikan yang beragam namun umumnya pondok pesantren dalam proses manajemen memiliki manajer yang ideal.

Ciri manajer ideal dalam organisasi disebutkan oleh Kapusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama RI yang menyatakan jika manajer ideal mempunyai ciri yaitu (1) visioner: mempunyai visi ideal secara jelas, terdapat perencanaan, didukung filosofi dan visioner, (2) kepatuhan pada kebijakan, peraturan, juga prosedur sebagai teladan, (3) dapat merumuskan perencanaan dan pengorganisasian, (4) kemampuan *problem solving* dan pengambilan keputusan penuh keadilan, kecerdasan, dan kebijaksanaan, (5) kemampuan menjalin kerja sama terhadap tim dan menjalin kolaborasi secara fleksibel, (6) terdapat sikap keterbukaan, dapat menjalin komunikasi, persuasif, dan memiliki kecerdasan baik emosional ataupun intelektual, (7) memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan dan pengembangan diri orang lainnya, (8) memiliki orientasi terhadap hasil sehingga tidak

berpaku menjadi ahli teori melainkan juga memiliki kerja nyata yang dibuktikan. Adapun ciri manajer secara ideal bisa bermanfaat besar untuk pengembangan pondok pesantren yang diketahui bahwa ciri ideal tersebut telah terlihat dari sistem kepemimpinan pada mayoritas pesantren di Indonesia yang mempunyai tingkat keberagaman yang tinggi (Rokhmiyati, 2018).

Konsep manajemen sumber daya manusia yang tercipta pada pondok pesantren dikelola oleh Kyai dengan pihak yang memiliki otoriter besar dalam pesantren untuk mengatur anggota pondok pesantren yaitu santri. Terdapat budaya patuh yang tercipta dalam lingkup pondok pesantren sehingga santriwan maupun santriwati memiliki ketaatan penuh untuk menaati peraturan di pondok pesantren dan melakukan apa yang diperintahkan Kyai. Adapun tujuan utama dalam konsep MSDM di pondok pesantren sebagai lembaga Islam yaitu diarahkan agar manusia memiliki kualitas keimanan yang tinggi dengan bekal agama yang mumpuni sesuai apa yang diajarkan dan dibiasakan dalam kehidupan di pesantren. Anggara et al (2022) menyatakan jika dalam pondok pesantren ditanamkan nilai Panca Jiwa untuk mewujudkan manajemen sumber daya manusianya secara unggul yaitu dengan melatih keikhlasan, berdikari, kesederhanaan, *ukhuwah islamiyah*, dan kebebasan sebagai karakter yang harus dimiliki oleh santri. Pada pondok pesantren ini, Kyai merupakan sentral figur dengan masjid yang merupakan pusat kegiatan dan pengajaran Islam yang diajarkan kyai wajib diikuti oleh seluruh santri sebagai kegiatan utama. Pendidikan dalam pondok pesantren dilakukan dengan upaya pembiasaan agar kegiatan-kegiatan dalam lingkup pondok pesantren bisa menjadi budaya bagi santri dimanapun mereka berada.

Pada proses manajemen ini, untuk menghasilkan *output* yang diharapkan, maka manajemen dalam pondok pesantren dilangsungkan dengan proses meningkatkan pengetahuan Kyai dan pihak-pihak yang mengajar di pondok pesantren, mengajarkan santri secara istiqomah agar memiliki kebiasaan yang sesuai dengan yang dicontohkan nabi Muhammad misalnya dalam berperilaku ataupun beribadah, dan terus meningkatkan SDM dengan pelatihan, seminar, dan juga pengkajian ilmu agama secara mendalam.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Konsep manajemen sumber daya manusia dalam lembaga Islam menekankan pada upaya menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan keteladanan Nabi Muhammad SAW dan dasar penciptaan manusia sebagai acuan yaitu penciptaan manusia untuk beribadah kepada Allah dan menjadi khalifah di muka bumi. Proses manajemen sumber daya manusia pada lembaga Islam bertujuan menghasilkan kualitas manusia yang baik berdasarkan prespektif Islam yaitu memiliki keimanan, ilmu pengetahuan, keterampilan sosial, peruatan baik, dan kinerja yang mumpuni. Terdapat perbedaan *stakeholder* dalam konsep MSDM dalam lembaga Islam dibandingkan perusahaan yaitu pada madrasah misalnya proses manajemen dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan, sementara pada pondok pesantren proses manajemen dilakukan oleh Kyai kepada anggota pondok pesantren yaitu santri. Pada pondok pesantren otoritas Kyai sangat besar sehingga tercipta budaya patuh yang membuat manajemen organisasi dikonsepsikan untuk menaati seluruh peraturan dalam pondok pesantren yang utamanya membekali diri dengan ilmu agama Islam.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelembagaan Islam.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggara, S. A., Harahap, F. R. A. S., & Thoriq, A. (2022). Penanaman Nilai-Nilai Panca Jiwa Dalam Mewujudkan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul. *Inovator*, 11(1), 199–209. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/6850>
- Bettany-Saltikov, J. (2016). *How to Do a Systematic Literature Review in Nursing: a Step-by-Step Guide*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=qMkvEAAAQBAJ>
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M.

- (2021). Diah YSiregar LSaputri N. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Husin, W. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. CV Cahaya Arsh Publisher.
- Junaidi, Zalisman, Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 05(3), 10040–10052.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Ridwan, A., Aminah, S., Khatijah, S., & Chalim, A. S. (2023). Reformasi Birokrasi SDM Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 787–793. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.584>
- Rokhmiyati, S. (2018). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelembagaan Islam. *Inject*, 3(2), 231–252. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=lCOIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA229&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%7Csnell&ots=7-kPf_nAP&sig=VcPsZVUnV1PR6vVpNCbNJulIDQ
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Schuler, R., Dowling, Peter J Smart, J. P., & Huber. (1992). *Human Resource Management in Australia*. Harper Educational Publisher.
- Witono, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam. *Unisan Jurnal*, Vol. 2(2), Hlm. 49-55.