



# Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Solehan

IAI Agus Salim Lampung, Indonesia  
E-mail: [solehanmetro2016@gmail.com](mailto:solehanmetro2016@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2021-12-27 Revised: 2022-01-22 Published: 2022-02-15  <b>Keywords:</b> <i>Development;</i> <i>Human Resources;</i> <i>Educational institutions;</i> <i>Islam.</i>	This study describes the study of the implementation of human resource management development in Islamic educational institutions. The method used in this study uses a library research method or approach, that library research can be interpreted as a series of activities related to the methods of collecting library data, reading and taking notes and processing research materials. The results of this study indicate that human resource management is a term used by management science in managing other people in a particular institution. Likewise in Islamic educational institutions, human resource management is a management process carried out by a leader (principal) to subordinates (educators and education staff) to achieve the goals of educational institutions. The role of human resource management in educational institutions contributes to helping improve the quality of education, because quality education comes from the people who manage education itself, namely quality human resources.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2021-12-27 Direvisi: 2022-01-22 Dipublikasi: 2022-02-15  <b>Kata kunci:</b> <i>Pengembangan;</i> <i>Sumber Daya Manusia;</i> <i>Lembaga Pendidikan;</i> <i>Islam.</i>	Penelitian ini menjelaskan tentang kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan ( <i>library research</i> ), bahwa studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan ilmu manajemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Demikian juga dalam lembaga pendidikan Islam, maka manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri yakni sumber daya manusia yang bermutu juga.

## I. PENDAHULUAN

Manusia dilahirkan dengan sebagai makhluk sosial, sehingga sebuah kebutuhan untuk berorganisasi, oleh karenanya manusia hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik dalam organisasi dan hampir dari semua manusia memergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi, hal tersebut menandakan dengan jelas bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu karena organisasi tidak akan berjalan tanpa manusia. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource* (Arifudin, 2021). Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam, bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (Arifudin, 2020) bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, sehingga untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan pendidikan (Ulfah, 2022). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari salah satu sumber daya manusia dan sekaligus merupakan asset yang akan mencetak insan yang cerdas dan bermartabat, dalam upaya mewujudkan bangsa dan masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera, peranan pendidikan sangat penting, dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, diharapkan peran SDM khususnya pada lingkup lembaga pendidikan (Arifudin, 2018).

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), pendidikan merupakan hal pokok sebagai upaya strategis dalam memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan (Arifudin, 2019), dalam pengelolaan lembaga pendidikan, menurut (Supriani, 2022) membutuhkan manajemen, baik itu manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen pembiayaan dan yang lebih spesifik lagi yaitu manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia masa kini yang serba canggih dan terbuka dengan kemajuan IPTEK merupakan sebuah tantangan lembaga pendidikan, syarat mutlak bagi lembaga pendidikan apabila ingin *survive* di era globalisasi maka tidak ada pilihan lain yaitu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan dan mengaplikasikannya (Apiyani, 2022). Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan dan mengkomunikasikannya. Sedangkan menurut (Nasser, 2021) bahwa sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas, hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James dalam (Febrianty, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya (Bairizki, 2021). 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. Menurut (Nadeak, 2020) bahwa dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan, dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan, tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya (Juhji, 2020).

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula, maju tidaknya suatu lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam tergantung pada pengelolaan yang baik (Na'im, 2021). Oleh karena itu lembaga pendidikan Islam memerlukan sumber daya manusia yang mampu guna terlaksananya proses pendidikan yang efektif supaya tujuan lembaga pendidikan akan mudah untuk dicapai. Lembaga pendidikan merupakan sarana mempersiapkan generasi yang unggul sebagai upaya memajukan bangsa (Darmawan, 2021), namun realitanya lembaga pendidikan Islam masih harus meningkatkan mutunya dalam bersaing dengan lembaga pendidikan umum lainnya.

## II. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan karakteristik masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka menggunakan Metode Riset kualitatif, yaitu menekankan analisisnya pada data deskriptif berupa kata-kata tertulis yang diamati, pendekatan kualitatif penulis gunakan untuk menganalisis kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. Maka dengan sendirinya penganalisaan data ini lebih difokuskan pada Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yakni dengan membaca, menelaah dan mengkaji buku-buku dan sumber tulisan yang erat kaitannya dengan masalah yang dibahas (Tanjung, 2022). Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan

(*library research*), menurut Zed dalam (Rahayu, 2020) bahwa studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Ibnu dalam (Mayasari, 2021) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik, berdasarkan beberapa definisi penelitian kualitatif di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal, tidak menggunakan angka dan analisisnya tanpa menggunakan teknik statistik.

#### 1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian terdiri dari 2 (dua), yaitu objek formal dan objek material (Darmayani, 2021). Objek formal dalam penelitian ini berupa data yaitu data yang berhubungan dengan tinjauan kritis kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. Sedangkan objek materialnya berupa sumber data, dalam hal ini adalah tinjauan kritis kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai dengan Desember tahun 2021.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu mengadakan survey bahan kepastakaan untuk mengumpulkan bahan-bahan dan studi literatur yakni mempelajari bahan-bahan yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data menurut (Bahri, 2021) mengemukakan bahwa merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, terdapat beberapa cara atau teknik dalam mengumpulkan data, diantaranya adalah observasi dan dokumentasi, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Menurut (Hanafiah, 2021) bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari individu-individu yang diselidiki atau data tangan pertama, sedangkan

data sekunder adalah data yang ada dalam pustaka-pustaka. Data primer dalam penelitian ini adalah buku-buku terkait tinjauan kritis kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam, dan data sekunder didapatkan dari jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional.

#### 4. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode dokumentasi sebagai alat untuk pengumpul data karena penelitian ini adalah penelitian kepastakaan. Dengan kata lain, menurut (Tanjung, 2019) bahwa teknik ini digunakan untuk menghimpun data-data dari sumber primer maupun sekunder.

#### 5. Teknik Analisis Data

Analisis data tidak saja dilakukan setelah data terkumpul, tetapi sejak tahap pengumpulan data proses analisis telah dilakukan. Penulis menggunakan strategi analisis "kualitatif", strategi ini dimaksudkan bahwa analisis bertolak dari data-data dan bermuara pada kesimpulan-kesimpulan umum, berdasarkan pada strategi analisis data ini, dalam rangka membentuk kesimpulan-kesimpulan umum analisis dapat dilakukan menggunakan kerangka pikir "induktif". Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa metode pembahasan menggunakan metode deskriptif-analisis yaitu menjelaskan serta mengelaborasi ide-ide utama yang berkenaan dengan topik yang dibahas, kemudian menyajikannya secara kritis melalui sumber-sumber pustaka primer maupun skunder yang berkaitan dengan tema.

#### 6. Prosedur Penelitian

Data pada penelitian ini dicatat, dipilih dan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kategori yang ada, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analitis. Menurut (Sofyan, 2020) bahwa deskriptif analitis (*descriptive of analyze research*), yaitu pencarian berupa fakta, hasil dari ide pemikiran seseorang melalui cara mencari, menganalisis, membuat interpretasi serta melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur penelitian ini adalah untuk menghasilkan data deskriptif yang berupa data tertulis setelah melakukan analisis pemikiran (*content analyze*) dari suatu teks. Setelah penulis mengumpulkan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, kemudian penulis menganalisis dan me-narasikan untuk diambil kesimpulan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang manajemen sumber daya manusia, pengembangan SDM melalui pendidikan, dan proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam.

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sebuah lembaga pendidikan harus diawali dengan pengembangan sumber dayanya, mengingat sumber daya manusia merupakan pengelola lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang digunakan ilmu manajemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Demikian juga dalam lembaga pendidikan Islam, maka manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

George Terry dalam (Shavab, 2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan praktek kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menjalankan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbangan. Sedangkan Siagian mendefinisikan sumber daya manusia sebagaimana dikutip (Damayanti, 2020) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil dalam mencapai tujuan apabila lembaga tersebut mampu menghadapi berbagai tantangan dan rintangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Keberhasilan lembaga tersebut ditentukan oleh kompetensi manajer dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada, manajemen sumber daya manusia jika dibawa pada proses pembelajaran di lembaga pendidikan maka sangat diperlukan untuk tercapainya pembelajaran yang efektif. Guru sebagai sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan sehingga perlu untuk dibimbing, diarahkan, sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Peran guru sampai hari ini tidak akan mungkin dapat digantikan oleh mesin sekalipun karena tugas guru terkait dengan pembinaan moral dan mental (Wardan, 2019).

Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan mempunyai tugas yang

tidak mudah, disamping tuntutan profesionalisme guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman termasuk perkembangan teknologi dan informasi (Tanjung, 2020). 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 sebagai dengan berbagai tantangannya.

#### 2. Pengembangan SDM melalui Pendidikan

Pengembangan SDM yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan, bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, menurut Boediono dalam (Irwansyah, 2021) pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Menurut Dertouzas dalam (Tanjung, 2021) bahwa program semacam ini harus dilaksanakan dengan disesuaikan dengan keperluan dan usaha yang mengarah kepada antisipasi berbagai perubahan yang terjadi, baik di masa kini maupun yang akan datang. Sebagaimana dijelaskan di atas, pembangunan pada dasarnya merupakan suatu proses melakukan perubahan, dalam rangka perbaikan, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS sangat dibutuhkan untuk peningkatan taraf hidup dan agar bangsa ini bisa disandingkan dan ditandingkan dengan bangsa-bangsa lain, ini mengingat globalisasi dalam berbagai bidang kehidupan sudah tidak bisa dihindari dan berdampak pada terjadinya persaingan yang ketat, baik dalam kehidupan sosial, ekonomi, maupun politik, untuk bisa memasuki pergaulan dalam kehidupan global

(persandingan dengan masyarakat global) maupun untuk meraih keberhasilan dalam berbagai kesempatan yang tersedia (pertandingan dalam kehidupan global) diperlukan penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS. Adapun moralitas sangat diperlukan agar dalam menjalani kehidupannya perilaku bangsa ini dikendalikan oleh nilai-nilai kebenaran dan keadilan yang bersifat nasional dan universal, karena nilai-nilai ini berkait dengan batas-batas antara baik dan tidak baik, benar dan tidak benar, serta antara yang menjadi haknya dan bukan haknya, maka tingginya moralitas dapat meningkatkan keterpercayaan dan keandalan individu dan masyarakat, baik di mata bangsanya sendiri maupun dalam pergaulan global, jadi kualitas SDM bukan hanya ditentukan oleh kemampuan dan kreativitasnya saja tetapi juga oleh derajat moralitasnya. Selain berkaitan dengan sistem masyarakat secara umum, kualitas SDM mempunyai keterkaitan erat dengan kualitas pendidikan sekolah (Silaen, 2021). Unsur kreativitas bisa dirajut dalam sebagian dari mata ajaran tertentu, misalnya matematika, IPA dan IPS, namun dengan penerapan model pembelajaran yang kondusif, seperti keterampilan proses (melalui penemuan).

### 3. Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam

Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan waktu yang panjang, secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusia, ada kompensasi yang diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan, karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya. Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga

pendidik dan pendidikan yang berkualitas, dengan demikian seseorang dikatakan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di lembaga pendidikan apabila dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya, tidak tergesa-gesa dalam setiap pengambilan keputusan, dalam bekerja memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya, dalam pelaksanaannya juga demikian, sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan. Ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun. Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas apabila dilihat dari perspektif Islam bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengacu pada apa yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berlandaskan pada konsep Islam tentang penciptaan manusia yaitu konsep tujuan manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT, dan konsep manusia diciptakan di muka bumi sebagai khalifah (Haluty, 2014), diharapkan dengan strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat menghasilkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang berkompent guna menghasilkan layanan yang bermutu pada penyelenggaraan pendidikan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan pada penelitian implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management

mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia, untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas, tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (personal objective) naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (function objective), dilanjutkan ke tujuan organisasional (organizational objective) dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (society objective). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya peran administrasi manajemen sumber daya manusia, peran operasional manajemen sumber daya manusia, dan peran strategis manajemen sumber daya manusia.

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam dalam penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan. Saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif terkait kajian terhadap implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam.

## DAFTAR RUJUKAN

- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesional. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499-504.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161-169.
- Arifudin, O. (2020). *Manajemen Pemasaran Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas: Pena Persada.
- Bahri, A. S. (2021). *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35-45.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Darmayani, S. (2021). *Pembelajaran Digital*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Haluty. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Irfani*, 10(2), 292-299.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Irwansyah, R. (2021). *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mayasari, A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340–345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nasir Usman. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–109.
- Novita. (2017). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam. *Nur El-Islam*, 4(1), 40–64.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rajan. (2018). Training Needs Analysis: A Study of Managers. *Training & Development Journal*, 9(2), 144–154.
- Sakban. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Peranan Konseling Dosen Wali Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah LLDIKTI IV. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 10(2), 237–242.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 234–242.
- Tanjung, R. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 339–348.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
- Usman. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Wardan. (2019). Pembinaan Mutu Guru Melalui Program Sertifikasi Dan Penilaian Kinerja Guru Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Saten Kutai Timur. *Al-Rabwah*, 13(2), 84–102.