



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam

Eti Hadiati^{1*}, Oki Dermawan², M. Aditya Imansyah³, Megawati⁴, Mega Ria Pusvita⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.29303/geoscienceed.v6i4.1124>

Article Info

Received: 05 Oct 2025

Revised: 29 Oct 2025

Accepted: 15 Nov 2025

Correspondence:

Phone:

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lembaga pendidikan Islam. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lingkungan sekolah Islam. Penelitian ini mengidentifikasi lima komponen utama implementasi MSDM: rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, strategi motivasi, dan integrasi nilai-nilai Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa MSDM dalam pendidikan Islam tidak hanya difokuskan pada efektivitas administratif tetapi juga berorientasi pada pengembangan spiritual dan moral. Guru dipilih berdasarkan kompetensi dan komitmen agama, dan pengembangan berkelanjutan diberikan melalui pelatihan pedagogis dan bimbingan spiritual. Evaluasi kinerja tidak hanya menekankan kualitas pengajaran tetapi juga disiplin dan partisipasi agama. Motivasi dipupuk melalui insentif material dan penghargaan non-material yang berakar pada nilai-nilai Islam. Integrasi komponen-komponen ini berkontribusi pada budaya organisasi yang kuat berdasarkan ketulusan, kepercayaan, dan kerja sama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa MSDM di lembaga pendidikan Islam berfungsi sebagai sistem komprehensif yang membentuk karakter profesional, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, penguatan MSDM sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan holistik yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia , Lembaga Pendidikan Islam , Kepemimpinan Pendidikan

Citation: Hadiati, E., Dermawan, O., Imansyah, M. A., Megawati, M., & Pusvita, M. R. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 6(4), 1941-1946. doi: <https://doi.org/10.29303/geoscienceed.v6i4.1124>

Introduction

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari sistem pengelolaan organisasi yang fokus pada pengembangan potensi individu dalam rangka pencapaian tujuan institusional. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, peran MSDM menjadi sangat signifikan karena mencakup peningkatan mutu guru, tenaga kependidikan, serta terciptanya iklim kerja yang kondusif dan bernuansa spiritual. Lembaga pendidikan Islam sebagai institusi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman,

memerlukan pendekatan MSDM yang holistik dan kontekstual sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam (Anwar, 2020).

Dalam menghadapi berbagai tantangan global seperti kemajuan teknologi, perubahan sosial-budaya, serta persaingan antar lembaga pendidikan, institusi pendidikan Islam dituntut untuk mampu beradaptasi secara dinamis. Salah satu kunci keberhasilan dalam menanggapi perlawanan tersebut terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan memiliki integritas (Sari, 2021). MSDM di lembaga pendidikan Islam tidak cukup hanya mengelola aspek administratif seperti visualisasi,

absensi, dan penggajian, melainkan juga menyentuh aspek strategi seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengembangan kompetensi berkelanjutan, kinerja penilaian berbasis indikator, hingga retensi dan motivasi kerja mutual tenaga pendidik dan kependidikan (Fauzi, 2018).

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengeksplorasi peran MSDM secara sistematis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan Islam. Fokus utama diarahkan pada analisis fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta manajemen penghargaan dan kompensasi. Keseluruhan aspek tersebut dibahas dalam kerangka nilai-nilai Islam, seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab sosial, yang merupakan elemen penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat di lembaga pendidikan Islam (Hasyim, 2021).

Perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan Islam juga tidak terlepas dari tanggung jawab etis dan religius dalam membentuk generasi muslim yang berilmu dan berakhlak (Damanik, 2024). Oleh karena itu, MSDM yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, melainkan juga sebagai pilar penguatan misi pendidikan Islam, yaitu mengembangkan insan kamil. Dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan Islam yang masih menghadapi kendala dalam sumber manajemen daya manusia, seperti rendahnya kompetensi manajerial kepala sekolah, keterbatasan anggaran pelatihan, serta kurangnya sistem evaluasi yang terstruktur (Siregar, 2019).

Lebih lanjut, era digitalisasi membawa tantangan sekaligus peluang bagi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi sistem manajemen, mulai dari sistem informasi kepegawaian, pelatihan berani (*e-learning*), hingga aplikasi penilaian kinerja berbasis digital (Hasan, 2019). Namun demikian, pemanfaatan teknologi harus tetap dibingkai oleh nilai-nilai spiritualitas Islam agar tidak melahirkan budaya kerja yang mekanistik dan kehilangan aspek kemanusiaan (Ningsih, 2022).

Dengan demikian, kajian tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam menjadi urgensi akademik sekaligus kebutuhan praktis. Melalui pendekatan deskriptif-analitik, tulisan ini menguraikan bagaimana MSDM dapat berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengkaji secara mendalam peran sumber manajemen daya manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini dianggap paling relevan karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena dalam konteks alaminya serta memperoleh pemahaman yang holistik mengenai dinamika MSDM yang terjadi dalam institusi pendidikan Islam (Hasanah, 2020). Studi kasus dipilih karena memberikan ruang bagi peneliti untuk mendalami kompleksitas penerapan MSDM di lembaga pendidikan Islam, termasuk nilai-nilai keagamaan yang mempengaruhi proses manajerialnya.

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di salah satu lembaga pendidikan Islam swasta tingkat menengah di Kota Bandar Lampung yang memiliki karakteristik manajemen berbasis nilai-nilai Islam dan telah menerapkan sistem MSDM secara formal. Subjek dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, guru, serta staf administrasi. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan kriteria keterlibatan aktif dalam proses manajemen SDM di lingkungan sekolah.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1) Wawancara mendalam

dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan, praktik, serta tantangan dalam pelaksanaan MSDM di lembaga pendidikan (Baharuddin, 2021).

2) Observasi partisipatif

digunakan untuk mengamati secara langsung praktik manajemen yang berlangsung di lingkungan sekolah, seperti proses rekrutmen guru, pelaksanaan pelatihan, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja (Adhim, 2021).

3) Studi dokumentasi

mencakup analisis dokumen kebijakan kepegawaian, struktur organisasi, laporan kegiatan sekolah, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan pelaksanaan MSDM (Farida, 2010).

Teknik triangulasi digunakan untuk menguji keabsahan data dengan cara membandingkan dan memverifikasi data dari berbagai sumber (informan, dokumen, dan hasil observasi),

sehingga diperoleh gambaran yang akurat dan kredibel (Susanto, 2023).

3. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan metode analisis tematik, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan pola-pola penting (tema) dalam data kualitatif (Braun, 2019). Proses analisis meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

- 1) Transkripsi dan pembacaan data secara menyeluruh untuk memahami konteks naratif informan.
- 2) Koding awal, dilakukan dengan cara memberi label terhadap unit-unit informasi penting dari transkrip wawancara dan catatan observasi.
- 3) Kategorisasi, yaitu mengelompokkan kode-kode ke dalam tema-tema besar seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian motivasi, dan integrasi nilai-nilai Islam dalam MSDM.
- 4) Interpretasi, yakni memahami makna dan makna dari setiap tema dalam konteks tujuan penelitian.

Prosedur analisis ini dilakukan secara simultan selama proses pengumpulan data berlangsung (analisis interaktif) agar peneliti dapat menyesuaikan pertanyaan lanjutan yang lebih mendalam berdasarkan hasil analisis awal.

4. Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika, seperti persetujuan partisipan (*informed consent*), kerahasiaan data, dan anonimitas identitas informan (Nursalam, 2018). Setiap informan diberi penjelasan terlebih dahulu mengenai tujuan dan manfaat penelitian serta diberikan kebebasan untuk berpartisipasi atau menolak.

Metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang obyektif dan mendalam mengenai bagaimana MSDM diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam serta sejauh mana pendekatan manajerial tersebut mendukung pencapaian tujuan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

Result and Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan Islam memainkan peran sentral dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan pendidikan yang berdasarkan nilai-nilai keislaman (Hidayat, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa MSDM diimplementasikan melalui

lima aspek utama: rekrutmen tenaga pendidik, pengembangan kompetensi guru, sistem evaluasi kinerja, pemberian motivasi, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam seluruh proses manajerial.

Pertama, proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kompetensi akademik sekaligus komitmen religius calon guru (Hasan M., 2018). "Kami mencari guru yang bukan hanya pintar, tapi juga punya adab dan akhlak. Karena kami ingin siswa kami tidak hanya cerdas secara intelektual, tapi juga secara spiritual." (*Wawancara dengan Kepala Madrasah, 14 April 2025*). Lembaga menetapkan bahwa calon guru tidak hanya harus memiliki kualifikasi akademik yang mumpuni, tetapi juga menunjukkan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai keislaman. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga ideologis.

Tabel 1. Aspek Utama Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

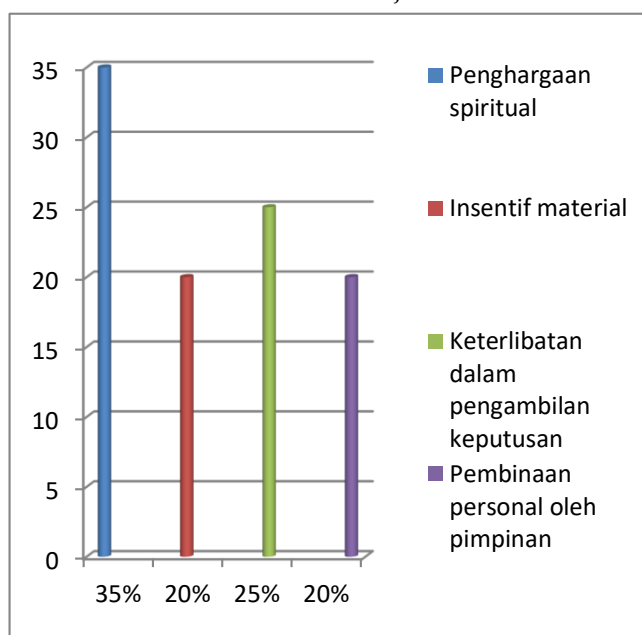
No	Aspek MSDM	Implementasi Nyata
1	Perekrutan	Seleksi berdasarkan kompetensi akademik & komitmen keagamaan
2	Pengembangan SDM	Pelatihan pedagogis & pelatihan spiritual secara berkala
3	Evaluasi Kinerja	Supervisi kelas, lembar kinerja, dan pengawasan moral
4	Pemberian Motivasi	Insentif materi & penghargaan spiritual
5	Integrasi Nilai Islam	Visi misi lembaga, pembiasaan keagamaan, regulasi kepegawaian Islami

Kedua, pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui program pelatihan internal, musyawarah guru, dan pelatihan spiritual. Lembaga secara rutin mengadakan pelatihan peningkatan kompetensi mengajar, baik yang berkaitan dengan metode pembelajaran modern maupun penanaman karakter siswa (Sulaiman, 2017). Selain itu, penguatan akhlak dan kepribadian guru juga menjadi perhatian, seperti kegiatan kultum pagi, forum tilawah, dan kajian rutin. Strategi ini memperkuat sinergi antara profesionalisme dan spiritualitas tenaga pendidik.

Ketiga, evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara berkala melalui supervisi kelas, penilaian oleh kepala madrasah, dan lembar penilaian kinerja guru (Yusuf, 2019). Hasil observasi menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya fokus pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada kedisiplinan, etika kerja, dan keterlibatan guru dalam kegiatan keagamaan sekolah. Sistem evaluasi ini mendorong terciptanya budaya kerja yang integratif antara kinerja profesional dan moralitas Islami.

Keempat, pemberian motivasi dilakukan dalam bentuk penghargaan non-materi, seperti penghargaan dalam forum internal, serta bentuk materi seperti tunjangan kinerja dan insentif tambahan bagi guru yang berprestasi (Rahman, 2018). "Motivasi kerja kami itu bukan hanya karena gaji. Tapi karena merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan ada perhatian secara spiritual dari pimpinan." (*Wawancara dengan Guru Senior, 15 April 2025*). Ditemukan bahwa pendekatan personal dari pimpinan lembaga hingga guru seperti kunjungan rumah atau pelatihan spiritual mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan, lebih dari sekadar insentif ekonomi.

Grafik 1. Persepsi Guru Terhadap Faktor Pendorong Motivasi Kerja



Kelima, seluruh kegiatan MSDM diselaraskan dengan visi misi keislaman lembaga. Penanaman nilai-nilai keislaman dilakukan tidak hanya kepada peserta didik, melainkan juga kepada guru dan staf melalui berbagai kebijakan yang bersifat transformatif, seperti tata tertib kepegawaian Islam dan program pembinaan keagamaan berbasis nilai-nilai tarbiyah (Abdullah, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa MSDM dalam pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada efektivitas kerja, tetapi juga membentuk karakter Islami yang integral.

Diskusi atas temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam sumber manajemen daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Tidak seperti MSDM pada umumnya yang berfokus pada efisiensi dan produktivitas, MSDM dalam konteks pendidikan Islam juga bertumpu pada pelatihan nilai, spiritualitas, dan karakter. Pendekatan ini terbukti meningkatkan stabilitas kerja, loyalitas

guru, dan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh (Rahimi, 2021).

Selain itu, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan MSDM berbasis nilai Islam memiliki dampak terhadap budaya organisasi lembaga pendidikan. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan ukhuwah menjadi prinsip yang mendasari hubungan antar individu dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya membentuk iklim pendidikan yang kondusif dan penuh makna.

Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan MSDM, seperti keterbatasan anggaran untuk pengembangan guru dan kurangnya pelatihan manajerial bagi kepala lembaga. Oleh karena itu, diperlukan dukungan sistemik dari pemerintah maupun yayasan penyelenggara pendidikan Islam agar penguatan kapasitas MSDM dapat berkelanjutan dan berdaya guna (Sulaiman M. , 2019).

Secara keseluruhan, peran MSDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat terlepas dari aspek spiritualitas, profesionalisme, dan nilai-nilai transendental yang menjadi fondasi pendidikan Islam itu sendiri. Temuan ini dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan pendidikan Islam yang lebih integratif dan berkelanjutan.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan Islam. Penerapan MSDM yang baik tidak hanya diwujudkan melalui proses administratif seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja, tetapi juga melalui integrasi nilai-nilai keislaman dalam seluruh aspek manajerial. Lembaga pendidikan Islam yang menggabungkan pendekatan profesional dan spiritual terbukti lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja guru, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara komprehensif.

Implementasi MSDM di lembaga yang diteliti meliputi lima aspek utama: seleksi berbasis nilai dan kompetensi, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, evaluasi kinerja yang menyeluruh, pemberian motivasi yang bersifat material maupun spiritual, serta integrasi visi keislaman dalam seluruh kebijakan manajerial. Pendekatan ini memperkuat karakter energi pendidik sekaligus menciptakan budaya kerja Islami yang kondusif terhadap pertumbuhan siswa dan lembaga.

Namun demikian, tantangan seperti keterbatasan dana pelatihan dan belum optimalnya kapasitas manajerial kepala lembaga menunjukkan perlunya perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu,

kolaborasi antara pemerintah, yayasan, dan pemangku kepentingan pendidikan Islam diperlukan guna memperkuat implementasi MSDM yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga transformatif secara spiritual.

Dengan demikian, peran MSDM dalam lembaga pendidikan Islam bukan sekedar sebagai alat pengelolaan tenaga kerja, tetapi menjadi instrumen strategis untuk membentuk generasi berilmu dan berakhlak sesuai nilai-nilai Islam.

References

- Abdullah, S. (2017). *Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai-Nilai Keislaman dalam Pengelolaan Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Bening Ruapustaka. <https://beningruapustaka.com/product/manajemen-sumber-daya-manusia-di-lembaga-pendidikan-islam/>
- Alia, I., & Novebri, N. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PESANTREN SIBULUSSALAM MANDAILING NATAL. *Jurnal Kualitas pendidikan*, 2(3), 327-331.
- Anwar, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Strategi. *Jurnal Pendidikan Islam Internasional*, 4(2), 115-127. <http://iieta.org/journals/ijsdp>
- Ariyanto, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam: Tantangan dan solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296-312. <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/scholastica/article/view/2521/1417>
- Baharuddin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. malang: GUEPEDIA. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Pendidikan.html?id=oSBMEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Braun, V. &. (2019). *Menggunakan Analisis Tematik dalam Psikologi (bab dalam Penelitian Kualitatif dalam Psikologi, edisi ke-3*. Sage Publications.
- Damanik, M. H. (2024). Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Generasi Emas Berkarakter Unggul . *TARBIYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 3(2). <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/download/164/58/497>
- Farida, I. (2010). Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Sains dan Inovasi*, 6(1), 54-61. <https://jurnalsainsinovasi.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/05/9-ida-farida1.pdf>
- Fauzi, A. &. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45-59.
- Hasan, A. &. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid . *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 53-65. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/4135>
- Hasan, M. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Grup Prenadamedia.
- Hasanah, U. &. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus pada Madrasah Aliyah di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 125-138.
- Hasyim, M. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 9(3), 233-245.
- Hidayat, R. &. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 123-134.
- Ningsih, L. &. (2022). Digitalisasi Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam: Sebuah Tinjauan. *urnal Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 5(1), 12-25.
- Nursalam, N. &. (2018). Etika Penelitian Kualitatif dan Implikasinya dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 21(2), 145-154.
- Rahimi, A. &. (2021). Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM Pendidikan Islam: Implikasi terhadap Kinerja dan Loyalitas Guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 18(1), 45-57.
- Rahman, A. (2018). *Manajemen Motivasi dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, D. &. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 210-225.
- Siregar, R. &. (2019). Pengelolaan SDM Berbasis Nilai Islam di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 3(2), 89-102.
- Siregar, IA (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Gerbang Penelitian*. [10.58578/tsaqofah.v5i1.4597](https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4597)
- Sulaiman, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, M. (2019). *Tantangan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara.
- Susanto, D. R. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Penelitian Ilmiah. *QOSIM: Jurnal*

Pendidikan, Sosial & Humaniora, 1(1), 54-61.
<https://media.neliti.com/media/publications/579084-teknik-pemeriksaan-keabsahan-data-dalam-12e4b510.pdf>

- Padilah, N., Thohri, M., & Badrun. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Agama Islam MTs Al-Hamidy Kebon Talo. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 267-278.
<https://doi.org/10.29240/jsmp.v8i2.10742>
- Yusuf, M. (2019). *Manajemen Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

: