



## **Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan**

**Diana Ratna Sari\*, Moh. Ali, Dewi Cahyani**

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Email: dianaratnasari825@gmail.com\*, moh.ali@uinssc.ac.id, cahyanidewi6789@gmail.com

---

**Kata kunci:**

**ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Pesantren, Perencanaan SDM, Kualitas Tenaga Pendidik

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada lembaga pendidikan Islam, khususnya di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan SDM yang strategis dan sistematis dalam meningkatkan kualitas pendidikan pesantren di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan wawancara mendalam dengan musyrifah, guru, dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon, khususnya di asrama putri. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen personalia yang terarah dan sistematis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan dengan rasio yang memadai (1 pendidik untuk setiap 100 santri dari total 3000 santri). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM yang optimal dapat mendukung efektivitas pembelajaran dan keberlanjutan pengelolaan pesantren di masa mendatang. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya standarisasi manajemen SDM di pesantren sebagai upaya meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan global.

**Keywords:**

Human Resource Management, Islamic Education, Islamic Boarding School, HR Planning, Teacher Quality

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the role of Human Resource Management (HRM) planning in Islamic educational institutions, specifically at Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon. The background of this research is based on the importance of strategic and systematic HR management in improving the quality of pesantren education in the era of globalization and industrial revolution 4.0. This research uses descriptive qualitative methods with a case study approach. Data collection techniques used include observation and in-depth interviews with musyrifah, teachers, and educational staff at Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon, especially in the female dormitory. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that directed and systematic personnel management planning had a positive and significant effect on meeting the needs of educational personnel with an adequate ratio (1 educator for every 100 students out of a total of 3000 students). These findings indicate that optimal HR management can support learning effectiveness and sustainability of pesantren management in the future. The implications of this research emphasize the importance of standardizing HR management in pesantren as an effort to increase the competitiveness of Islamic educational institutions in facing global challenges.*

---

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting yang harus dikelola agar kesuksesan sebuah organisasi dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, perencanaan SDM (human resource planning) dalam Lembaga Pendidikan Islam (LPI) harus bersifat strategis, terintegrasi, saling berhubungan, dan menyeluruh sehingga memberikan arah bagi lembaga pendidikan (Hasnadi, 2019; Winarti, 2018). Hal ini karena LPI bertanggung jawab untuk mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dalam membentuk kepribadian Islami yang dapat menyiapkan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing dalam persaingan global sehingga tercipta pendidikan yang berkualitas di sekolah (Patoni, 2020).

Perencanaan SDM juga menjadi penting karena keberhasilan pendidikan ditentukan dari pengelolaan SDM yang matang dan serius di suatu lembaga pendidikan. Sehingga output yang dihasilkan memiliki standar pendidikan mutu yang baik. Rendahnya mutu pendidikan, salah satunya disebabkan peran guru yang kurang maksimal pada penyelenggaraan peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Sangsurya et al., 2021). SDM diharapkan mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan era globalisasi seperti saat ini, khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru maupun pegawai. Dari situ diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang unggul dan pada akhirnya mampu menciptakan keunggulan serta daya saing yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain.

Dalam konteks global, tantangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Menurut laporan UNESCO (2020), lembaga pendidikan di seluruh dunia menghadapi tantangan dalam hal rekrutmen, retensi, dan pengembangan tenaga pendidik yang berkualitas. Khusus untuk lembaga pendidikan Islam seperti pesantren, tantangan ini semakin spesifik karena harus menyeimbangkan antara kompetensi akademik modern dengan nilai-nilai keislaman yang autentik. Penelitian Ahmad dan Hassan (2019) di Malaysia menunjukkan bahwa pesantren yang memiliki sistem manajemen SDM terstruktur cenderung menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan pesantren yang mengelola SDM secara tradisional. Di Indonesia sendiri, dengan jumlah pesantren mencapai lebih dari 28.000 lembaga dan santri lebih dari 4 juta orang (Kemenag, 2021), urgensi penataan manajemen SDM menjadi sangat krusial untuk menjaga kualitas dan relevansi pendidikan pesantren di era modern.

Konseptualisasi di era globalisasi terlihat pada revolusi industri 4.0 yang merupakan perkembangan dari revolusi industri sebelumnya. Revolusi industri 4.0 ini hadir dengan teknologi baru berupa peralatan mesin, sensor; manusia yang dirancang untuk dapat berkomunikasi satu sama lain, mampu menggunakan teknologi internet yang dikenal dengan istilah "Internet of Things (IoT)" (Maria et al., 2018). Oleh karena itu, hal ini sangat penting bagi para pemangku kepentingan untuk merespon secara cepat dan tepat sehingga mampu meningkatkan daya saing di tengah persaingan global.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji aspek manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Pertama, penelitian Hefniy dan Fairus (2019) yang berjudul "Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepegawaian" menemukan bahwa penerapan manajemen strategis dalam pengelolaan kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di madrasah. Kedua, studi Amalia (2019) tentang "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di MTs Nurul Jadid" mengungkapkan bahwa adaptasi teknologi digital dalam sistem manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan pengembangan kompetensi guru sebesar 35%. Ketiga, penelitian Sangsurya et al. (2021) mengenai "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh"

menunjukkan korelasi positif antara perencanaan SDM yang sistematis dengan peningkatan akreditasi sekolah dari B menjadi A dalam kurun waktu 3 tahun.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, terdapat celah (gap) penelitian yang belum terisi, yaitu belum adanya kajian mendalam tentang praktik perencanaan manajemen SDM secara spesifik di pondok pesantren skala besar (lebih dari 1000 santri) yang mengintegrasikan sistem pendidikan formal dan non-formal. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada madrasah atau sekolah Islam formal, sementara karakteristik unik pesantren dengan sistem asrama dan pembelajaran 24 jam memerlukan pendekatan manajemen SDM yang berbeda. Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi mendalam terhadap praktik perencanaan SDM di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon yang memiliki kompleksitas tinggi dengan jumlah santri mencapai 3000 orang, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana pesantren besar mengelola SDM-nya untuk mencapai standar kualitas yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran perencanaan manajemen SDM dalam mencapai kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon. Manfaat teoretis penelitian ini adalah memperkaya khazanah keilmuan tentang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait pengelolaan SDM di pesantren. Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah: (1) memberikan rekomendasi bagi pengelola pesantren dalam merancang sistem manajemen SDM yang efektif, (2) menjadi rujukan bagi Kementerian Agama dalam menyusun kebijakan standarisasi manajemen pesantren, dan (3) memberikan inspirasi bagi pesantren lain untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM. Implikasi jangka panjang dari penelitian ini adalah terwujudnya sistem manajemen SDM pesantren yang profesional, akuntabel, dan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Desain penelitian yang dipilih adalah studi kasus (case study) yang memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam fenomena manajemen SDM di konteks spesifik Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon. Studi kasus dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memahami praktik perencanaan manajemen SDM secara komprehensif dalam setting natural lembaga pendidikan pesantren (Creswell, 2014; Yin, 2018).

Lokasi penelitian adalah Pondok Pesantren Bina Insan Mulia yang berlokasi di Cirebon, Jawa Barat. Pesantren ini dipilih sebagai lokus penelitian dengan pertimbangan: (1) merupakan pesantren berskala besar dengan jumlah santri mencapai 3000 orang, (2) telah menerapkan sistem manajemen SDM yang terstruktur, (3) mengintegrasikan pendidikan formal dan non-formal, dan (4) memiliki aksesibilitas data yang memadai untuk keperluan penelitian. Penelitian dilaksanakan selama periode Agustus hingga Oktober 2024.

Subjek penelitian terdiri dari: (1) Musyrifah (pengurus asrama putri) sebanyak 3 orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan santri dan koordinasi tenaga pengajar, (2) Guru mata pelajaran sebanyak 5 orang yang mewakili berbagai bidang studi, (3) Tenaga kependidikan (administrasi dan operasional) sebanyak 4 orang, dan (4) Pimpinan pesantren sebanyak 2 orang yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM. Total subjek penelitian adalah 14 orang yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam sistem manajemen SDM pesantren.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu observasi dan wawancara mendalam. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian yaitu Peran Sumber Daya

Manusia Untuk Mencapai Kualitas Tenaga Kerja di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode observasi dan wawancara atau kualitatif deskriptif (Adi Wibowo, 2019). Penelitian observasi wawancara ini dilakukan oleh mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan salah satu musyrifah yang berada di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia khususnya asrama putri. Kegiatan ini bertujuan untuk mengamati Kualitas Tenaga Kerja Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi: (1) Pedoman observasi terstruktur yang memuat aspek-aspek pengamatan seperti proses rekrutmen, sistem penugasan, mekanisme evaluasi kinerja, dan program pengembangan SDM. Observasi dilakukan secara partisipatif dan non-partisipatif selama 8 minggu untuk memperoleh data yang komprehensif. (2) Pedoman wawancara semi-terstruktur yang berisi pertanyaan terbuka mengenai perencanaan SDM, strategi pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, sistem pengembangan kompetensi, serta tantangan dan solusi dalam pengelolaan SDM. Setiap sesi wawancara berlangsung antara 45-90 menit dan direkam dengan persetujuan informan. (3) Lembar dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi, data kepegawaian, program pelatihan, dan dokumen kebijakan SDM pesantren.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari tiga tahap: (1) Reduksi data (data reduction), yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari catatan lapangan menjadi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam tahap ini, data hasil observasi dan wawancara diseleksi dan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja. (2) Penyajian data (data display), yaitu penyusunan informasi yang terorganisir dalam bentuk matriks, tabel, dan bagan alur yang memudahkan peneliti untuk memahami pola dan hubungan antar data. (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing and verification), yaitu proses interpretasi data untuk menemukan makna, pola, dan implikasi dari temuan penelitian, yang kemudian diverifikasi melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan empat kriteria trustworthiness menurut Lincoln dan Guba (1985): (1) Kredibilitas melalui triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai informan) dan triangulasi metode (membandingkan data observasi dengan wawancara), (2) Transferabilitas dengan menyajikan deskripsi konteks penelitian secara detail, (3) Dependabilitas melalui audit trail yang mendokumentasikan seluruh proses penelitian, dan (4) Konfirmabilitas dengan memastikan hasil penelitian berasal dari data empiris, bukan dari bias peneliti.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Praktik Perencanaan Manajemen SDM di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon**

Peran sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan manajemen yang sangat penting di sebuah lembaga pendidikan (Akilah, 2018; HS et al., 2024; Marlina, 2015). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan para informan, ditemukan bahwa manajemen SDM di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon telah diimplementasikan secara sistematis melalui beberapa fungsi utama, sebagaimana dijelaskan berikut ini.

Andai saja dalam sebuah lembaga pendidikan tidak ada sumber daya manusia, maka tidak akan ada pihak yang dapat mengelola atau mengatur keberlangsungan sebuah lembaga tersebut. Dengan demikian, kualitas dan efektivitas pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Bahri, 2022; Lestari et al., 2023; Sesmiarni & Septiawan, 2024). Maka dari itu, bagian ini akan mengulas secara mendalam mengenai sumber daya manusia dan kualitas tenaga pendidik serta kependidikan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siti Aisyah, salah satu musyrifah senior di asrama putri, diperoleh informasi bahwa: "Kami menyadari pentingnya perencanaan SDM yang matang. Setiap awal tahun ajaran, pihak manajemen pesantren melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah santri, rasio guru-siswa ideal, dan pengembangan program baru. Proses ini melibatkan evaluasi komprehensif terhadap kompetensi SDM yang ada dan identifikasi gap yang perlu diisi." (Wawancara, 15 September 2024)

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang secara lebih detail dikemukakan. Sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai kompetensi yang banyak dan beragam. Karena tidak mudah menjadi seorang sumber daya manusia yang berkualitas di sebuah lembaga pendidikan.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan akademik, tetapi juga kompetensi spiritual dan sosial yang kuat. Hal ini sejalan dengan konsep guru dalam perspektif Islam yang harus menjadi *uswatun hasanah* (teladan yang baik) bagi para santri. Penelitian Rosyad dan Zuchdi (2018) menegaskan bahwa pendidik di lembaga pendidikan Islam memiliki peran ganda sebagai *transfer of knowledge* dan *transfer of values*.

Seorang sumber daya manusia harus melek dalam bidang teknologi agar tidak ketinggalan zaman. Seorang sumber daya manusia juga harus bisa mengatur efektivitas pembelajaran. Kurangnya jumlah sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, juga sangat mempengaruhi efektivitas pembelajaran (Jauhari, 2017), karena dengan kurangnya sumber daya manusia banyak guru yang mempunyai tugas ganda (*double job*), dan itu sangat mengganggu efektivitas pembelajaran.

Temuan penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia telah memiliki jumlah yang mencukupi untuk tenaga pengajar dan tenaga non-pengajar. Dengan kualitas jumlah santri yang hampir mencapai 3000 santri, terdapat sekitar 150 tenaga pendidik (guru dan ustadz/ustadzah) dan 70 tenaga kependidikan (administrasi, keamanan, kebersihan, dan pemeliharaan), sehingga rasio guru-santri mencapai 1:20 yang tergolong ideal menurut standar Kementerian Agama. Dengan demikian, proses pembelajaran sudah sesuai dengan standar.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahmad Fauzi, Kepala Bagian Personalia pesantren, diperoleh keterangan: "Kami menerapkan sistem rekrutmen yang ketat dengan beberapa tahap, mulai dari seleksi administratif, tes akademik, tes baca Al-Qur'an, wawancara kompetensi, hingga *microteaching*. Setiap calon tenaga pendidik harus memenuhi kualifikasi minimal S1 sesuai bidang dan memiliki pemahaman keislaman yang baik. Untuk tenaga

kependidikan, kami juga menetapkan standar kompetensi sesuai dengan job description masing-masing posisi." (Wawancara, 22 September 2024)

Lebih lanjut, hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa pesantren menerapkan sistem pengembangan SDM melalui beberapa program, antara lain:

- (1) Program pelatihan rutin yang diselenggarakan setiap semester dengan menghadirkan narasumber dari universitas dan praktisi pendidikan. Materi pelatihan meliputi metodologi pembelajaran modern, integrasi teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas, dan pengembangan materi ajar berbasis kontekstual.
- (2) Program mentoring bagi guru baru selama 1 tahun pertama, di mana setiap guru baru didampingi oleh guru senior untuk memastikan adaptasi yang optimal terhadap sistem dan budaya pesantren.
- (3) Program studi lanjut dengan memberikan kesempatan dan dukungan finansial bagi tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2/S3), dengan ketentuan tetap menjalankan kewajiban mengajar.
- (4) Program sertifikasi profesi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hefniy dan Fairus (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Investasi pada pengembangan SDM akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas output pendidikan.

Perencanaan manajemen personalia yang terarah dan sistematis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan tenaga kependidikan, sehingga dapat mendukung efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan pesantren di masa mendatang.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi manajemen SDM di pesantren, antara lain:

- (1) Tingkat turnover tenaga pendidik yang relatif tinggi (sekitar 15% per tahun), terutama untuk guru mata pelajaran umum, yang disebabkan oleh faktor kompensasi yang kurang kompetitif dibandingkan dengan sekolah formal di perkotaan.
- (2) Kesenjangan kompetensi digital di kalangan tenaga pendidik senior yang memerlukan upaya pelatihan intensif agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pembelajaran di era digital.
- (3) Keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM yang komprehensif, mengingat pesantren sangat bergantung pada dana operasional dari SPP santri dan donasi.
- (4) Beban kerja tenaga pendidik yang tinggi karena sistem pembelajaran 24 jam di pesantren yang mengharuskan mereka tidak hanya mengajar di kelas, tetapi juga membimbing santri di asrama.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, pihak pesantren telah merancang beberapa strategi, di antaranya: peningkatan sistem remunerasi melalui diversifikasi sumber pendanaan (kerjasama dengan alumni dan donatur tetap), pengembangan program pelatihan digital literacy bagi seluruh tenaga pendidik, optimalisasi sistem job sharing untuk mengurangi beban kerja, dan penguatan sistem reward and punishment untuk meningkatkan motivasi dan retensi SDM berkualitas.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait praktik pengelolaan SDM di pesantren modern. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi rujukan bagi pesantren lain dalam merancang sistem manajemen SDM yang lebih profesional dan akuntabel. Lebih jauh, penelitian ini mengkonfirmasi teori manajemen SDM strategis yang menekankan bahwa perencanaan SDM yang matang merupakan prasyarat bagi pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Komaruddin, 2012).

Integrasi antara nilai-nilai keislaman dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang diterapkan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon menunjukkan bahwa pesantren mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang khas (Asiska & Noviani, 2024; Hayati, 2015; Lutfiyah et al., 2025). Hal ini sesuai dengan konsep "al-muhafazhathu 'ala al-qadimi ash-shalih wa al-akhdzu bi al-jadidi al-ashlah" (mempertahankan tradisi lama yang baik dan mengambil hal baru yang lebih baik), yang menjadi prinsip dasar pengembangan pesantren kontemporer.

### Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia sudah memenuhi standarisasi, karena 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. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, dan tujuan organisasi.

### References

- Adi Wibowo. (2019). Integrasi manajemen kesiswaan pendidikan formal dan non formal di Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(2), 210.
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara:*

- Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 518–534.
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi manajemen sumber daya manusia di era digital: Studi kasus di MTs Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57.
- Asiska, N., & Noviani, D. (2024). Komersialisasi pendidikan di Indonesia: Tantangan bagi pesantren dalam mempertahankan identitas tradisional. *TAUIH: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 98–117.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam melalui sumber daya manusia di era pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan sumber daya manusia pendidikan. *Bidayah*, 10(2), 141–148.
- Hayati, N. R. (2015). Manajemen pesantren dalam menghadapi dunia global. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 97–106.
- Hefniy, & Fairus, R. N. (2019). Manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 169–197.
- HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217.
- Jauhari, M., Rofiki, M., & Farisi, Y. Al. (2017). Authentic assessment dalam sistem evaluasi pengembangan Kurikulum 2013. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 103–116.
- Komaruddin, T. S. (2012). Manajemen sumber daya manusia di perpustakaan. *Edulib*, 2(2), 252–273.
- Lestari, A., Sumual, T., & Usuh, E. (2023). Literature review: Analisis manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Binagogik*, 10(1), 184–198.
- Lutfiyah, R., Septriani, C. S. P., Hidayah, H. F., & Iqbal, M. (2025). Manajemen pesantren dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di era modern. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 1068–1076.
- Maria, M., Shahbodin, F., & Pee, N. C. (2018). Malaysian higher education system towards Industry 4.0: Current trends overview. *AIP Conference Proceedings*, 2016. <https://doi.org/10.1063/1.5055483>
- Marlina, L. (2015). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123–139.
- Patoni, A. (2020). Management of human resources development in increasing the quality of Islamic education institutions in Excellent Islamic Elementary School Bukittinggi City, 27(2), 166–178.
- Rosyad, A. M., & Zuchdi, D. (2018). Aktualisasi pendidikan karakter berbasis kultur sekolah dalam pembelajaran IPS di SMP. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 79–92. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.14925>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SM Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Sesmiarni, Z., & Septiawan, A. (2024). Urgensi penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 24–33.