

Analisis Peran Penting Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Islam

¹Oma Aprida, ²Ririn Trinanda, ³Fadilah Azis, ⁴Irwan fathurrochman, ⁵Nuzuar

¹Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

²Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

³Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

⁴Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

⁵Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

¹omaaprida123@gmail.com, ⁵ririn.trinanda01@gmail.com

⁵fadilahazis@iaincurup.ac.id, ⁴irwan@iaincurup.ac.id, ⁵nuzuar63@gmail.com

Tanggal Submitt: 07-05-2024. Tanggal diterima: 10-05-2024. Tanggal Terbit: 15-05-2024.

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks kepemimpinan organisasi pendidikan Islam memainkan peran krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi. Tantangan dalam mengelola SDM, seperti keterbatasan sumber daya, diversitas individu, perubahan sosial dan teknologi, serta pemeliharaan keseimbangan antara kepemimpinan tegas dan memberikan otonomi, memerlukan strategi yang bijaksana. Penelitian ini menggali peran SDM dalam organisasi pendidikan Islam, mendiskusikan urgensi pemahaman dan pengelolaan yang cermat terhadap mereka. Metodologi penelitian melibatkan analisis komprehensif terhadap literatur dan studi kasus untuk mengidentifikasi peran SDM, tantangan yang dihadapi, dan strategi pengelolaan yang efektif. Hasilnya menyoroti pentingnya pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan potensi, pengakuan terhadap diversitas individu, dan responsif terhadap perubahan sosial dan teknologi. Dengan memahami dan mengatasi tantangan ini, organisasi pendidikan Islam dapat memastikan keberhasilan jangka panjang dan relevansi mereka. Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi praktisi dan akademisi dalam memperkuat praktik kepemimpinan di organisasi pendidikan Islam. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan pemahaman kita tentang pengelolaan SDM dalam konteks pendidikan Islam dan menawarkan kerangka kerja yang berguna untuk pemimpin dalam memperbaiki kinerja organisasi mereka.

Kata kunci: kepemimpinan, organisasi pendidikan Islam, sumber daya manusia

Abstract: Human resource (HR) management in the context of leadership of Islamic educational organizations plays a crucial role in achieving organizational success. Challenges in managing human resources, such as limited resources, individual diversity, social and technological change, as well as maintaining a balance between assertive leadership and providing autonomy, require wise strategies. This research explores the role of HR in Islamic educational organizations, discussing the urgency of understanding and carefully managing them. The research methodology involves a comprehensive analysis of literature and case studies to identify the role of HR, challenges faced, and effective management strategies. The results highlight the importance of HR management that is oriented towards developing potential, recognizing individual diversity, and being responsive to social and technological change. By understanding and addressing these challenges, Islamic educational organizations can ensure their long-term success and relevance. These findings have

significant implications for practitioners and academics in strengthening leadership practices in Islamic education organizations. This research makes an important contribution in increasing our understanding of HR management in the context of Islamic education and offers a useful framework for leaders in improving their organizational performance.

Keywords: *leadership, Islamic educational organizations, human resources*

PENDAHULUAN

Beberapa dekade terakhir, pendidikan Islam telah menjadi fokus utama dalam memperkuat identitas dan nilai-nilai spiritual umat Islam di tengah arus modernisasi yang terus berlangsung.¹ Di era globalisasi ini, pendidikan Islam tidak lagi sekadar menjadi bagian dari warisan budaya, tetapi juga menjadi sarana utama untuk memperkuat identitas keagamaan.² Era globalisasi ini, pendidikan Islam tidak lagi sekadar menjadi bagian dari warisan budaya, tetapi juga menjadi fokus utama dalam memperkuat identitas dan nilai-nilai spiritual umat Islam di tengah arus modernisasi yang terus berlangsung³. Sebagai bagian integral dari masyarakat, lembaga-lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertanggung jawab untuk menyediakan akses terhadap pengetahuan keagamaan, tetapi juga untuk mendidik generasi yang akan menjadi pemimpin masa depan yang berintegritas, berkompeten, dan berdaya saing global.⁴

Proses dinamika kompleks organisasi pendidikan Islam, kepemimpinan memegang peran krusial dalam menentukan arah, menginspirasi, dan memastikan keberlanjutan institusi. Namun, di balik setiap keberhasilan kepemimpinan, terdapat faktor kunci yang tak boleh diabaikan: sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas bukan hanya menjadi pendukung operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi katalisator bagi pertumbuhan dan transformasi organisasi.⁵

Dunia pendidikan Islam, kepemimpinan bukanlah sekadar sebuah jabatan, melainkan sebuah panggilan untuk membimbing, menginspirasi, dan membawa perubahan yang positif dalam organisasi. Di dalam ranah ini, sumber daya manusia

¹ Miftahul Jannah et al., 'Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang Dan Tantangan', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 5, no. 1 (2023): 131–40.

² Rahmat Yudhi Septian and Zepri Hiptraspa, 'The Role of Islamic Religious Education in Forming Sakinah Families', *Jurnal Penyuluhan Agama (JPA)* 10, no. 2 (2023): 187–96.

³ Musyarrafah Sulaiman Kurdi, 'Urgensitas Pendidikan Islam Bagi Identitas Budaya (Analisis Kritis Posisi Efektif Pendidikan Sebagai Pilar Evolusi Nilai, Norma, Dan Kesadaran Beragama Bagi Generasi Muda Muslim)', *Indonesian Journal of Religion Center* 1, no. 3 (2023): 169–89.

⁴ Musyafak Musyafak and Muhamad Rifa'i Subhi, 'Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Revolusi Industri 5.0', *Asian Journal of Islamic Studies and Da'wah* 1, no. 2 (2023): 373–98.

⁵ Ulul Albab dkk., 'Kemampuan Professional Kepemimpinan Guru Pendidikan Islam Progressif', *Research Journal on Teacher Professional Development* 1, no. 2 (2023).

(SDM) memiliki peran yang tak tergantikan. Mereka tidak hanya menjadi tulang punggung dalam operasional sehari-hari, tetapi juga merupakan elemen kunci dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan Islam yang dicita-citakan.⁶

Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam menuntut kualitas yang lebih dari sekadar kemampuan administratif. Ia memerlukan visi yang jernih, kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk menginspirasi dan membina tim. Namun, di balik setiap langkah kepemimpinan yang sukses, ada SDM yang berkualitas, bersemangat, dan dipimpin dengan bijaksana.⁷ Sebagai bagian integral dari masyarakat, lembaga-lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertanggung jawab untuk menyediakan akses terhadap pengetahuan keagamaan, tetapi juga untuk mendidik generasi yang akan menjadi pemimpin masa depan yang berintegritas, berkompeten, dan berdaya saing global. Dalam dinamika kompleks organisasi pendidikan Islam, kepemimpinan memegang peran krusial dalam menentukan arah, menginspirasi, dan memastikan keberlanjutan institusi.⁸

Namun, di balik setiap keberhasilan kepemimpinan, terdapat faktor kunci yang tak boleh diabaikan: sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas bukan hanya menjadi pendukung operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi katalisator bagi pertumbuhan dan transformasi organisasi. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam bukanlah sekadar sebuah jabatan, melainkan sebuah panggilan untuk membimbing, menginspirasi, dan membawa perubahan yang positif dalam organisasi.⁹

Mengingat kompleksitas peran SDM dalam konteks kepemimpinan organisasi pendidikan Islam, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dinamika interaksi antara kualitas SDM dan praktik kepemimpinan yang efektif. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan ini, kita dapat mengidentifikasi strategi dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM di lembaga-lembaga pendidikan Islam, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan dan pengembangan SDM.

Penelitian terdahulu oleh Ihsan telah menginvestigasi hubungan antara kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam. Mereka menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif yang

⁶ Ahmad Mukhtar and Tri Fenny Ramadani, 'Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan', *Journal Of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 1141-58.

⁷ Moh Nasir et al., 'Strategi Pemberdayaan Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan', *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 799-816.

⁸ Junaidi Junaidi et al., 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam', *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040-52.

⁹ Rustamadji Rustamadji, 'Kualitas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Konteks Organisasi Pembangunan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 78-86.

signifikan pada kualitas SDM di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Studi ini juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas SDM secara holistik. Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian lebih lanjut tentang bagaimana praktik kepemimpinan yang terinspirasi oleh nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi pengembangan SDM di institusi pendidikan Islam.¹⁰

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran penting SDM dalam konteks kepemimpinan organisasi pendidikan Islam. Akan mengulas bagaimana SDM yang berkualitas dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, mengatasi tantangan yang dihadapi, dan menyelaraskan diri dengan nilai-nilai etis dan prinsip-prinsip Islam dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Manfaat dari artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam kepada pembaca, terutama para pemimpin, praktisi pendidikan, dan akademisi, tentang pentingnya memahami hubungan yang kompleks antara kepemimpinan dan SDM dalam konteks pendidikan Islam. Selain itu, artikel ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan, strategi, dan praktik terbaik dalam manajemen SDM di lembaga-lembaga pendidikan Islam.

Dengan menggali lebih dalam mengenai hubungan yang kompleks antara kepemimpinan dan SDM dalam konteks pendidikan Islam, diharapkan artikel ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin, praktisi pendidikan, dan para akademisi dalam upaya mereka untuk memperkuat organisasi pendidikan Islam sebagai lembaga yang bermakna dan berdampak positif dalam masyarakat.

Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kualitas SDM yang dipimpin oleh kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan Islam, meskipun menghadapi tantangan yang unik dalam konteks nilai-nilai, budaya, dan tuntutan keagamaan yang mendasarinya.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam artikel ini adalah penelusuran literatur dan analisis kualitatif. Penelusuran literatur akan dilakukan secara komprehensif untuk mencari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan sumber daya lainnya yang relevan dengan peran sumber daya manusia dalam kepemimpinan organisasi pendidikan

¹⁰ M. Ihsan Dacholfany, 'Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017), <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/330>.

Islam. Seleksi literatur akan dilakukan berdasarkan kriteria keakuratan, kredibilitas, dan relevansi dengan topik yang dibahas. Literatur yang dipilih akan kemudian dianalisis secara kualitatif, melalui pembacaan mendalam, identifikasi temuan kunci, dan pengembangan pemahaman yang lebih dalam tentang peran sumber daya manusia dalam konteks yang relevan. Temuan dari analisis literatur akan diinterpretasikan untuk menyusun argumen dan poin-poin penting yang disajikan dalam artikel. Akhirnya, kesimpulan akan diambil berdasarkan analisis literatur dan interpretasi temuan, dengan mencakup ringkasan temuan kunci dan implikasi praktisnya.¹¹

PEMBAHASAN

Peran Sumber Daya Manusia Dalam Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Islam

Dinamika dalam kepemimpinan organisasi pendidikan Islam, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam membentuk arah, kualitas, dan keberlanjutan lembaga tersebut. SDM yang berkualitas dan dipimpin dengan baik memiliki dampak yang signifikan dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Bukan hanya pelaksana tugas-tugas administratif, tetapi juga menjadi agen perubahan yang berkontribusi dalam implementasi nilai-nilai Islam, pembinaan kualitas siswa, pengembangan program pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, dan pembangunan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam organisasi pendidikan Islam harus mampu mengakomodasi kebutuhan dan potensi SDM dengan bijaksana, serta memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang mulia.

1. Peran dalam Memahami Visi Organisasi

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam memahami visi organisasi bukanlah sekadar keterlibatan pasif dalam pelaksanaan tugas-tugas rutin. Sebaliknya, peran ini mencakup pemahaman yang mendalam dan penuh komitmen terhadap visi, misi, dan nilai-nilai yang menjadi landasan organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya mengenali secara kasar apa yang diinginkan oleh organisasi, tetapi mereka juga memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang tujuan yang ingin dicapai, mengapa

¹¹ Miza Nina Adlini et al., 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka', *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80.

tujuan itu penting, dan bagaimana tujuan tersebut dapat diwujudkan melalui tindakan sehari-hari.¹²

Pemahaman yang mendalam terhadap visi organisasi membantu SDM memahami konteks di mana mereka bekerja, serta memberikan arah dan tujuan yang jelas dalam setiap keputusan dan tindakan yang mereka ambil. Mereka bukan hanya mengikuti arahan, tetapi juga menjadi mitra strategis bagi pemimpin dalam mewujudkan visi tersebut. SDM yang memahami visi organisasi dengan baik akan secara proaktif mencari cara untuk mendukung dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi, bahkan di tengah tantangan dan perubahan yang terjadi.¹³

Lebih dari itu, peran SDM dalam memahami visi organisasi menciptakan keselarasan antara individu dan organisasi. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga menciptakan ikatan yang kuat antara anggota tim, membentuk budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan bersama.¹⁴

Dengan demikian, peran SDM dalam memahami visi organisasi tidak hanya menjadi penting dalam menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi katalisator untuk menciptakan perubahan positif dan pertumbuhan berkelanjutan dalam organisasi pendidikan Islam. Oleh karena itu, pemimpin harus mengakui dan memperkuat peran ini dengan memberikan komunikasi yang jelas, pelatihan yang tepat, serta memberikan ruang dan dukungan bagi SDM untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan visi bersama.

2. Peran dalam Menggerakkan Perubahan

peran sumber daya manusia (SDM) dalam menggerakkan perubahan menjadi krusial dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan lembaga. SDM yang berkualitas tidak hanya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, tetapi juga menjadi agen utama yang aktif dalam memimpin dan memfasilitasi

¹² Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo, 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128-38.

¹³ M. Ihsan Dacholfany, "Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi," *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017).

¹⁴ Suci Hartati dan Nurul Hidayati Murtafiah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *An Naba*, 2022.

transformasi positif dalam organisasi¹⁵. Peran ini memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi dari SDM, mampu menjawab tantangan dan peluang yang muncul seiring dengan perubahan zaman, teknologi, dan tuntutan masyarakat. SDM yang dipimpin oleh kepemimpinan yang efektif akan memiliki sikap proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, serta menciptakan solusi yang inovatif untuk menghadapinya.¹⁶

Selain itu, SDM yang terlibat secara aktif dalam menggerakkan perubahan juga menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi anggota tim lainnya. Mereka menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap visi dan misi organisasi, serta mampu membangkitkan semangat kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kepemimpinan yang mendukung dan memberikan ruang untuk inisiatif, SDM mampu membentuk budaya organisasi yang dinamis, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan.¹⁷

Tidak dapat dipungkiri bahwa menggerakkan perubahan dalam organisasi pendidikan Islam sering kali menghadapi resistensi dan hambatan. Namun, SDM yang dipimpin oleh pemimpin yang visioner dan memahami kepentingan kolektif organisasi akan mampu mengatasi tantangan tersebut dengan kreativitas, ketabahan, dan kolaborasi. Mereka tidak hanya melihat perubahan sebagai ancaman, tetapi juga sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan peningkatan kualitas organisasi.¹⁸

Dengan demikian, peran SDM dalam menggerakkan perubahan menjadi elemen penting dalam menjaga relevansi dan keunggulan organisasi pendidikan Islam di era yang terus berubah. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan dukungan yang kuat, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, dan memberikan pelatihan yang relevan untuk memperkuat kemampuan SDM dalam menghadapi perubahan dengan sikap yang positif dan progresif.

3. Peran dalam Membangun Tim yang Kuat

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam membangun tim yang kuat dan solid menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan lembaga. SDM yang

¹⁵ Syamsul Bahri, 'Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi', *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 43–56.

¹⁶ Junaidi et al., 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam'.

¹⁷ Nurul Hidayati Murtafiah, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *An Naba* 5, no. 2 (2022): 86–102.

¹⁸ Fahmiah Akilah, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–34.

berkualitas tidak hanya menjadi anggota tim yang produktif, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan harmonis.¹⁹

Peran ini dimulai dengan memahami bahwa setiap individu dalam tim memiliki keunikan, keahlian, dan kontribusi yang berbeda. SDM yang dipimpin oleh kepemimpinan yang bijaksana akan mampu mengenali dan menghargai keragaman ini, serta memanfaatkannya sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya bekerja sebagai individu yang terpisah, tetapi juga sebagai bagian dari sebuah tim yang saling mendukung dan melengkapi satu sama lain.²⁰

SDM yang terlibat dalam membangun tim yang kuat juga memiliki kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang positif dan membangun komunikasi yang efektif. Mereka membangun saling percaya, menghargai, dan mendukung antar anggota tim, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif. Kebersamaan dan kohesi dalam tim menjadi kunci untuk mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan bersama.²¹

SDM yang berperan dalam membangun tim yang kuat juga memiliki kemampuan untuk memimpin dan menginspirasi anggota tim lainnya. Mereka menjadi contoh teladan dalam integritas, dedikasi, dan semangat kerja, serta mampu memotivasi dan membimbing anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan demikian, mereka tidak hanya menciptakan tim yang kuat secara teknis, tetapi juga secara emosional dan spiritual.²²

Melalui peran dalam membangun tim yang kuat, SDM tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga menjadi pondasi untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi pendidikan Islam. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan dukungan yang kuat, membina kerjasama yang erat, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan interpersonal untuk memperkuat kemampuan SDM dalam membangun tim yang solid dan berdaya saing.

¹⁹ Anita Anita et al., 'Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6, no. 2 (2022): 135–47.

²⁰ Muhammad Abrori and Chusnul Muali, 'Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah', *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2020): 1–16.

²¹ Anne Nurdiana, 'Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di STAI Siliwangi Garut', *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 3 (2023): 278–86.

²² Binti Nasukah, Sulistyorini Sulistyorini, and Endah Winarti, 'Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi', *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 81–93.

4. Peran dalam Pengembangan Potensi

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan potensi menjadi esensial dalam memastikan pertumbuhan individu, kelompok, dan keseluruhan lembaga. SDM yang berkualitas bukan hanya sekadar menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga menjadi katalisator dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi tersembunyi untuk mencapai tujuan bersama.²³

Peran ini dimulai dengan pemahaman bahwa setiap individu memiliki potensi yang unik dan beragam. SDM yang dipimpin oleh kepemimpinan yang mendukung akan mampu membantu mengidentifikasi bakat, keterampilan, dan minat masing-masing individu, serta memberikan kesempatan dan sumber daya untuk mengembangkan potensi tersebut secara maksimal. Mereka tidak hanya melihat individu sebagai pekerja, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang secara personal dan profesional.²⁴

SDM yang terlibat dalam pengembangan potensi juga memiliki peran sebagai mentor, pembimbing, dan fasilitator bagi pertumbuhan individu. Mereka memberikan dukungan, motivasi, dan arahan kepada anggota tim dalam mencapai tujuan mereka, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu mereka belajar dan berkembang. Lebih dari itu, SDM juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan eksperimen, memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru dan mengembangkan keterampilan baru dengan percaya diri.²⁵

Tidak hanya mengembangkan potensi individu, SDM juga memiliki peran dalam mengembangkan potensi tim secara keseluruhan. Mereka memfasilitasi kolaborasi, komunikasi, dan kerjasama antar anggota tim, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran. Dengan demikian, SDM tidak hanya menciptakan individu yang berkualitas, tetapi juga tim yang kuat dan berdaya saing.²⁶

Melalui perannya dalam pengembangan potensi, SDM menjadi pendorong utama untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi pendidikan

²³ Amelia, Manurung, and Purnomo, 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi'.

²⁴ Murtafiah, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam'.

²⁵ Ramdanil Mubarak, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131-46.

²⁶ Mukhlison Effendi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39-51.

Islam. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan dukungan yang kuat, membina hubungan yang empatik, dan memfasilitasi peluang pembelajaran dan pengembangan untuk memperkuat kemampuan SDM dalam mengembangkan potensi individu dan kolektif secara optimal.

Tantangan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Kepemimpinan

Sinergi antara manajemen SDM, motivasi, dan kinerja staf di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup tercermin dalam upaya pelatihan dan pengembangan kompetensi staf yang terus diupayakan oleh kepala TIPD. Dengan pengajuan anggaran setiap tahunnya, staf TIPD memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik secara online maupun offline guna memastikan adaptasi dengan perkembangan teknologi baru. Hasilnya, staf yang mengikuti pelatihan memiliki semangat kerja yang tinggi dan kembali dengan pengetahuan yang segar. Selain itu, evaluasi kinerja staf secara berkala dilakukan dengan mengontrol dan mengawasi output kerja serta melalui laporan kinerja bulanan yang dilaporkan ke kepegawaian. Pembagian divisi dalam unit ini didasarkan pada kemampuan dan minat staf, meskipun terkadang masih ditemukan kendala dalam pembagian tugas yang mengakibatkan staf saling membantu di divisi lain.

Dalam konteks kepemimpinan organisasi pendidikan Islam, mengelola sumber daya manusia (SDM) memunculkan sejumlah tantangan yang kompleks. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial maupun personel. Kepemimpinan harus mengelola sumber daya yang tersedia dengan efisien, mengidentifikasi prioritas, dan menetapkan strategi yang tepat untuk memaksimalkan hasilnya. Selain itu, diversitas individu dalam organisasi juga menjadi tantangan yang signifikan. SDM dalam lembaga pendidikan Islam seringkali memiliki latar belakang, keahlian, dan kepercayaan yang beragam, yang memerlukan pendekatan manajemen yang inklusif dan sensitif terhadap perbedaan. Perubahan sosial dan teknologi yang cepat juga menimbulkan tantangan dalam mengelola SDM. Pemimpin harus dapat membantu SDM menyesuaikan diri dengan perubahan ini melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan baru. Terakhir, pemeliharaan keseimbangan antara kepemimpinan tegas dan memberikan otonomi kepada SDM merupakan tantangan lain yang harus diatasi. Pemimpin harus menemukan titik tengah yang tepat untuk memberikan arahan yang jelas sambil memberikan kebebasan dan

ruang bagi SDM untuk berkembang dan berinovasi. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat memastikan pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik.

1. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya. Baik itu dalam hal finansial, personel, atau infrastruktur, keterbatasan ini sering menjadi penghambat dalam menjalankan operasional sehari-hari serta merumuskan strategi jangka panjang. Kepemimpinan harus mengelola sumber daya yang terbatas dengan bijaksana, mengidentifikasi prioritas yang tepat, dan mengalokasikan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

Keterbatasan sumber daya juga dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan karir bagi SDM, yang pada gilirannya dapat berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemimpin harus kreatif dalam mencari solusi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya ini, seperti berkolaborasi dengan pihak-pihak eksternal, mengoptimalkan penggunaan teknologi, atau mengembangkan strategi pendanaan alternatif.²⁸

Dengan mengelola keterbatasan sumber daya dengan cerdas dan strategis, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat tetap efektif dalam mencapai visi dan misi organisasi, meskipun dihadapkan pada tantangan finansial dan operasional yang kompleks.

2. Diversitas Individu

SDM dalam organisasi pendidikan Islam seringkali memiliki latar belakang, keahlian, dan kepercayaan yang beragam, yang dapat memunculkan kompleksitas dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan kerjasama tim. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan perspektif yang berbeda-beda ini, serta mengadopsi pendekatan manajemen yang inklusif dan sensitif terhadap perbedaan²⁹.

²⁷ Nurdiana, 'Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di STAI Siliwangi Garut'.

²⁸ A. Nurnaningsih, Rezki Akbar Norrahman, and Teguh Setiawan Wibowo, 'Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan', *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 221-35.

²⁹ Ahmad Mukhtar et al., 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal Of International Multidisciplinary Research* 2, no. 1 (2024): 181-90.

Mengelola diversitas juga memerlukan kemampuan untuk memfasilitasi dialog yang terbuka dan menghargai keunikan individu, tanpa meninggalkan tujuan dan nilai-nilai bersama organisasi. Hal ini memerlukan kepemimpinan yang empatik dan responsif, yang mampu memahami dan mengatasi konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan pendapat atau nilai.³⁰

Pemimpin juga harus memastikan bahwa keberagaman diakui dan dihargai dalam setiap aspek kehidupan organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan peluang pengembangan karir. Ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, tetapi juga memperkaya perspektif dan kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan.³¹

Dengan mengelola diversitas individu dengan bijaksana dan inklusif, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat membangun tim yang kuat, harmonis, dan berkinerja tinggi, yang mampu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dalam tengah tantangan dan kompleksitas yang ada.

3. Perubahan Sosial dan Teknologi

Perubahan sosial dan teknologi yang cepat merupakan tantangan signifikan yang harus dihadapi. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara kerja dan interaksi di dalam organisasi, tetapi juga menciptakan tuntutan baru yang harus diakomodasi oleh pemimpin dan SDM.

Perubahan sosial, seperti perubahan demografis, nilai-nilai masyarakat, dan pola pikir generasi muda, dapat memengaruhi kebutuhan dan harapan peserta didik, serta mengubah dinamika dalam lingkungan belajar. Pemimpin harus mampu membaca dan merespons perubahan ini dengan bijaksana, memastikan bahwa program pendidikan dan strategi pengajaran tetap relevan dan memberikan nilai tambah bagi peserta didik.³²

Di sisi lain, perubahan teknologi, seperti perkembangan internet, kecerdasan buatan, dan platform pembelajaran online, juga memberikan tantangan dan peluang baru bagi organisasi pendidikan Islam. Pemimpin harus mampu mengintegrasikan teknologi baru ke dalam proses pendidikan, memastikan bahwa SDM memiliki

³⁰ Rustamadji, 'Kualitas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Konteks Organisasi Pembangunan Sumber Daya Manusia'.

³¹ Dini Fajriyani et al., "Tantangan Kompetensi SDM Dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1004–13.

³² Angga Wahyudi et al., 'Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (2023): 99–111.

keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi teknologi ini secara efektif, serta menjaga privasi dan keamanan data siswa.³³

Pemimpin juga harus memfasilitasi inovasi dan eksperimen dalam penggunaan teknologi baru, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan implementasi solusi baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pendidikan. Ini memerlukan kepemimpinan yang visioner dan progresif, yang mampu melihat jauh ke depan dan merencanakan langkah-langkah strategis untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perubahan sosial dan teknologi.³⁴

Dengan menghadapi perubahan sosial dan teknologi ini dengan sikap yang terbuka dan responsif, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan efektif dalam memenuhi tuntutan zaman, serta mampu memberikan pendidikan yang berkualitas dan bermakna bagi generasi yang akan datang.

4. Pemeliharaan Keseimbangan

Dalam dinamika kepemimpinan organisasi pendidikan Islam, pemeliharaan keseimbangan antara kepemimpinan tegas dan memberikan otonomi kepada SDM menjadi tantangan yang krusial. Pemimpin harus mampu menemukan titik tengah yang tepat antara memberikan arahan yang jelas dan memberikan kebebasan kepada SDM untuk berinovasi dan berkembang. dinamika kepemimpinan organisasi pendidikan Islam menggambarkan perpaduan antara ketegasan dalam menjalankan prinsip-prinsip Islam dan memberikan ruang bagi inovasi dan pertumbuhan personal, sesuai dengan ajaran agama yang menghargai pengetahuan dan perkembangan manusia.³⁵

Kepemimpinan yang tegas diperlukan untuk memberikan arah dan pengarahannya yang jelas bagi organisasi. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang cepat dan tegas dalam situasi yang menuntut, serta memberikan garis panduan yang jelas tentang harapan dan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh SDM.³⁶

Namun, di sisi lain, memberikan otonomi kepada SDM juga penting untuk membangun rasa memiliki dan keterlibatan yang tinggi dalam organisasi. SDM yang

³³ Syech Idrus et al., 'Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7, no. 1 (2023): 72-89.

³⁴ Sela Septiana et al., 'Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang', *Student Research Journal* 1, no. 5 (2023): 446-66.

³⁵ Sri Nurabdiah Pratiwi, 'Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0', *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 109-14.

³⁶ Wahyu Adi Prakoso and Sulastris Sulastris, 'Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan', *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mi/Sd* 8, no. 2 (2023): 194-215.

diberi kepercayaan dan kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan kreatif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi.³⁷

Pemimpin harus mampu mengelola keseimbangan ini dengan bijaksana, mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi, serta memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Ini memerlukan kemampuan untuk mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan dan aspirasi SDM, sambil tetap menjaga fokus pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.³⁸

Dengan menjaga keseimbangan antara kepemimpinan tegas dan memberikan otonomi kepada SDM, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, inklusif, dan produktif. Ini memungkinkan organisasi untuk tetap efektif dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis, sambil juga menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan SDM secara individu dan kolektif..

KESIMPULAN

Analisis peran sumber daya manusia (SDM) dalam kepemimpinan organisasi pendidikan Islam, serta tantangan yang dihadapi dalam mengelola mereka, kesimpulan penting dapat ditarik. Pertama, SDM memiliki peran krusial dalam menjalankan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, menjadi tulang punggung yang mewujudkan tujuan bersama. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya, diversitas individu, perubahan sosial dan teknologi, serta pemeliharaan keseimbangan antara kepemimpinan tegas dan memberikan otonomi menjadi hal yang perlu diatasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang bijaksana, termasuk pengembangan potensi yang berkelanjutan, menjadi penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi. Dengan memahami dan mengatasi tantangan ini, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan Islam dapat memastikan pencapaian tujuan pendidikan dengan efektif dan berkelanjutan.

³⁷ Prakoso and Sulastris.

³⁸ Herdilah Herdilah et al., 'Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global', *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 1 (2023): 60-83.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. 'Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah'. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2020): 1–16. https://risbang.unuja.ac.id/media/arsip/berkas_penelitian/21_k9KVpj4.pdf
- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. 'Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka'. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Akilah, Fahmiah. 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan'. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–34. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Albab, Ulul, Aris Nurkhamidi, Ahmad Tarifin, Fatmawati Nur Hasanah, and Abdulroya Panaemalae. 'Kemampuan Professional Kepemimpinan Guru Pendidikan Islam Progressif'. *Research Journal on Teacher Professional Development* 1, no. 2 (2023). <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/rjtpd/article/view/17999>.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi'. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anita, Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, and Nurul Hidayati Murtafiah. 'Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam'. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6, no. 2 (2022): 135–47. <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6i2.2377>
- Bahri, Syamsul. 'Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi'. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Dacholfany, M. Ihsan. 'Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi'. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017). <http://ojs.umm metro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/330>.
- . 'Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi'. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017). <http://ojs.umm metro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/330>.
- Effendi, Mukhlison. 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam'. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Fajriyani, Dini, Achmad Fauzi, Made Devi Kurniawati, Adam Yudo Prakoso Dewo, Arif Fahri Baihaqi, and Zulkarnain Nasution. 'Tantangan Kompetensi SDM Dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)'. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1004–13. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>

- Hartati, Suci, and Nurul Hidayati Murtafiah. 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam'. *An Naba*, 2022. <https://scholar.archive.org/work/m26r45sepfeodj56sgyf3zjkgy/access/wayback/https://ejurnal.darulfattah.ac.id/index.php/Annaba/article/download/161/94>.
- Herdilah, Herdilah, Nena Aris Septiliani, Linda Septimia, Siti Rodiyah, and Tadi Tadi. 'Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global'. *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 1 (2023): 60–83. <https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/526/908>
- Idrus, Syech, Faria Ruhana, Mei Rani Amalia, Achmad Fathor Rosyid, and Dadi Kuswandi. 'Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global'. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7, no. 1 (2023): 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Jannah, Miftahul, Nurul Shafika, Eka Budi Parsetyo, and Syafaatul Habib. 'Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang Dan Tantangan'. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 5, no. 1 (2023): 131–40. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i1.2094>
- Junaidi, Junaidi, Zalisman Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, and Wismanto Wismanto. 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam'. *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040–52. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1887>
- Kurdi, Musyarrafah Sulaiman. 'URGENSITAS PENDIDIKAN ISLAM BAGI IDENTITAS BUDAYA (ANALISIS KRITIS POSISI EFEKTIF PENDIDIKAN SEBAGAI PILAR EVOLUSI NILAI, NORMA, DAN KESADARAN BERAGAMA BAGI GENERASI MUDA MUSLIM)'. *Indonesian Journal of Religion Center* 1, no. 3 (2023): 169–89. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJRC/article/view/131>
- Moh. Solikul Hadi, dkk, Efektifitas Instrumen Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif Peserta Didik di SMK Muhammadiyah Mlati, no. 2 (2022): 54-67. <https://doi.org/10.51214/bip.v2i2.427>
- Mubarak, Ramdanil. 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam'. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131–46. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muktamar, Ahmad, and Tri Fenny Ramadani. 'Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan'. *Journal Of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 1141–58. <https://doi.org/10.62504/4j9ygm36>
- Muktamar, Ahmad, Baso Muhammad Yassir, Wulan Safira Syam, and Sri Wahyu Ningsi. 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia'. *Journal Of International Multidisciplinary Research* 2, no. 1 (2024): 181–90. <https://doi.org/10.62504/xt3xd422>
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam'. *An Naba* 5, no. 2 (2022): 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>

- Musyafak, Musyafak, and Muhamad Rifa'i Subhi. 'Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Revolusi Industri 5.0'. *Asian Journal of Islamic Studies and Da'wah* 1, no. 2 (2023): 373–98. <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/AJISD/article/view/2109>
- Nasir, Moh, Ady Alfian Mahmudinata, Miftah Ulya, and Fauzan Akmal Firdaus. 'Strategi Pemberdayaan Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan'. *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 799–816. <https://doi.org/10.62504/mbznza39>
- Nasukah, Binti, Sulistyorini Sulistyorini, and Endah Winarti. 'Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi'. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 81–93. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/issue/view/2>
- Nurdiana, Anne. 'Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di STAI Siliwangi Garut'. *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 3 (2023): 278–86. <https://core.ac.uk/reader/322565490>
- Nurnaningsih, A., Rezki Akbar Norrahman, and Teguh Setiawan Wibowo. 'Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan'. *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): 221–35. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>
- Prakoso, Wahyu Adi, and Sulastris Sulastris. 'Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan'. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mi/Sd* 8, no. 2 (2023): 194–215. <https://doi.org/10.32505/azkiya.v8i2.6946>
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. 'Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0'. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 109–14. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Rustamadji, Rustamadji. 'Kualitas Kepemimpinan Pendidikan Dalam Konteks Organisasi Pembangunan Sumber Daya Manusia'. *Jurnal Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 78–86. <https://unimuda.e-journal.id/jurnalpendidikan/article/view/397>
- Septian, Rahmat Yudhi, and Zepri Hiptraspa. 'The Role of Islamic Religious Education in Forming Sakinah Families'. *Jurnal Penyuluhan Agama (JPA)* 10, no. 2 (2023): 187–96. [10.15408/jpa.v10i2.33963](https://doi.org/10.15408/jpa.v10i2.33963)
- Septiana, Sela, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi Fawwazillah, and Mochammad Isa Anshori. 'Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang'. *Student Research Journal* 1, no. 5 (2023): 446–66. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Wahyudi, Angga, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhilah, Shinta Yolanda, and M. Isa Anshori. 'Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia'. *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (2023): 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>