
Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Perspektif Islam

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

M. Thontawi ISSN: 2807-7474
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Vol. 5, No. 1, April 2025
thontawi@uinjambi.ac.id <http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj>

Kasful Anwar Us
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
kasfulanwar@uinjambi.ac.id

Shalahudin
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
shalahudin@uinjambi.ac.id

© 2025 Unsultra All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Thontawi, M., Us, K. A., & Shalahudin, (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Perspektif Islam. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 29-35.

Abstrak

Penelitian ini membahas konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan, dengan menyoroti implementasinya dari perspektif Islam. Manajemen SDM dalam pendidikan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengembangan tenaga pendidik serta staf pendukung untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif. Fokus utamanya adalah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualitas tenaga kerja pendidikan. Perspektif Islam menambahkan dimensi spiritual dan etika, yang menekankan nilai-nilai seperti keadilan, amanah, kerja sama, dan tanggung jawab sebagai landasan dalam pengelolaan SDM. Pendekatan ini bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk membangun karakter individu yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan wawasan tentang bagaimana prinsip-prinsip manajemen modern dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan dalam institusi pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Islam

Abstract

This study discusses the concept of human resource management (HRM) in education, highlighting its implementation from an Islamic perspective. HRM in education involves planning, organizing, managing, and developing teaching staff and support staff to achieve the goals of educational institutions effectively. Its main focus is on creating an environment conducive to learning, competency development, and improving the quality of the educational workforce. The Islamic perspective adds a spiritual and ethical dimension, emphasizing values such as justice, trustworthiness, cooperation, and responsibility as the foundation of HRM management. This approach aims not only to increase productivity but also to build individual character that is in line with Islamic principles. Thus, this study offers insights into how modern management principles can be integrated with Islamic values to enhance effectiveness and sustainability in educational institutions.

Keywords: Educational Management, Human Resources, Islam

A. Pendahuluan

Setiap organisasi yang baik pasti memiliki sistem yang tepat untuk menyelesaikan berbagai hal secara efisien dan efektif. Segala sesuatu yang terjadi di dalamnya, mulai dari aktivitas hingga tenaga kerja, menjadi tidak menentu jika tidak ada manajemen. Operasional dalam organisasi tidak akan berjalan lancar atau efisien. Karena itu, tujuan organisasi menjadi lebih sulit dipahami. Personel/sumber daya manusia, termasuk pendidik seperti guru dan staf pendidikan seperti asisten administrasi, merupakan bagian integral dari proses pendidikan, dan ini merupakan salah satu bidang utama administrasi dan manajemen pendidikan (Zahara, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga bagi seorang manajer. Manajemen di semua tingkatan, termasuk lembaga pendidikan Islam, harus menyadari nilai sumber daya manusia ini. Elemen manusia sangat penting bagi keberhasilan setiap perusahaan, terlepas dari seberapa canggih teknologi yang ada (M. Rahmawati & Juwita, 2019). Orang-orang dilahirkan dalam organisasi atau menerima pendidikan dari organisasi, dan sebagian besar orang menghabiskan seluruh kehidupan kerja mereka bekerja di organisasi. Di organisasi, mereka bermain, berdoa, dan beristirahat selama waktu luang mereka. Dalam konteks yang sama, organisasi terus memberikan dampak bahkan setelah kematian seseorang (Tiara et al., 2023).

Karena organisasi tidak dapat berfungsi tanpa manusia, pernyataan tersebut memperjelas bahwa manusia dan organisasi adalah satu dan sama. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari setiap bisnis yang sukses, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Dengan pengetahuan ini, mudah untuk melihat bahwa sumber daya manusia suatu organisasi adalah karyawan yang memegang pekerjaan atau bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas di dalam perusahaan (Akilah, 2018).

Pelaksanaan tujuan yang ditetapkan dalam RENSTRA (Rencana Strategis), RENOP (Rencana Operasional), dan program tahunan organisasi atau lembaga memerlukan perencanaan SDM yang cermat. Munculnya teknologi komunikasi yang menghilangkan hambatan geografis telah berkontribusi pada kesan bahwa kita hidup di dunia tanpa batas, ciri khas periode globalisasi (Rohida, 2018). Berikut ini adalah beberapa implikasinya: meningkatnya tingkat persaingan dalam kondisi sosial; meningkatnya standar dalam masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan kualitas produk dan sumber daya manusia; pertimbangan lingkungan; siklus hidup produk yang lebih pendek sebagaimana terlihat melalui dimensi waktu; dan kebutuhan akan inovasi produk yang lebih sering dan inovatif (Laura et al., 2024).

Pendekatan kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam perencanaan sumber daya manusia di organisasi dan lembaga lainnya. Perencanaan kuantitatif sumber daya manusia (SDM) melibatkan pembuatan prediksi tentang jumlah total posisi SDM yang akan dibutuhkan, sedangkan perencanaan kualitatif SDM melibatkan pembuatan prediksi tentang kualifikasi khusus yang akan dibutuhkan untuk setiap jabatan SDM di masa mendatang. Segala jenis organisasi, baik besar maupun kecil, memerlukan perencanaan sumber daya manusia. Bidang pendidikan dan manajemen saling bergantung. Jika ditinjau pendidikan dalam arti yang paling luas sebagai "suatu usaha yang disengaja dan terarah untuk membangun lingkungan yang mendukung pembelajaran bagi setiap peserta didik, yang di dalamnya mereka dapat memperoleh pengetahuan, nilai-nilai, karakter, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengembangkan kehidupan mereka sendiri, masyarakat, negara, dan negara. Maka jelaslah bahwa inilah tujuan yang dimaksud, pendidikan mencakup gagasan tentang usaha yang disengaja dan disengaja. Pendidikan, menurut pandangan ini, mencakup norma dan fungsi manajemen (Yuliana & Arikunto, 2008).

Orang-orang yang bekerja di ruang kelas dan lingkungan belajar lainnya disebut pendidik atau tenaga kependidikan. Fungsi strategis sumber daya manusia sangat penting, terutama dalam membentuk karakter bangsa melalui pembentukan kepribadian warga negaranya dan cita-cita ilmiah yang ditanamkan dalam diri mereka oleh lembaga pendidikan. Rektor, dekan, kepala sekolah, pembimbing, staf perpustakaan, dan staf administrasi bertanggung jawab memberikan layanan teknis, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan administrasi dalam mendukung proses pendidikan. Mereka memegang peranan penting dalam pertumbuhan lembaga pendidikan dan kualitas lulusannya sebagai sumber daya manusia.

B. Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan *library research*, salah satu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang berasal dari berbagai sumber literatur. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan menyusun informasi yang relevan dengan topik penelitian melalui studi mendalam terhadap dokumen tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, artikel, dokumen resmi, serta sumber-sumber elektronik terpercaya. Dalam penelitian kepustakaan, peneliti tidak melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, tetapi menggali data sekunder dari sumber yang telah ada untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mengembangkan landasan teoritis yang kuat.

Proses penelitian kepustakaan dimulai dengan identifikasi masalah atau topik penelitian yang ingin dikaji, diikuti dengan pengumpulan literatur yang relevan menggunakan alat bantu seperti katalog perpustakaan, basis data daring, atau daftar pustaka dari penelitian sebelumnya. Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan analisis kritis terhadap isi literatur untuk menemukan pola, hubungan, atau perbedaan yang mendukung tujuan penelitian. Hasil dari penelitian ini biasanya dituangkan dalam bentuk sintesis teoritis atau diskusi mendalam yang memberikan wawasan baru terhadap permasalahan yang dikaji.

C. Hasil & Pembahasan

Sebelum kemunculannya pada tahun 1960-an, manajemen personalia merupakan isu utama, yang telah lazim sejak tahun 1940-an. Luas dan kedalaman keduanya jelas berbeda satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada cara kerja internal sumber daya manusia suatu organisasi, sedangkan manajemen sumber daya manusia mencakup perolehan, pertumbuhan, dan pelestariannya. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan komponen-komponen manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia (Samsuni, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah praktik pengumpulan dan pengorganisasian informasi dari berbagai sumber yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM), dengan keyakinan bahwa SDM memainkan peran yang semakin penting dalam mencapai tujuan. Sebagai kumpulan informasi tentang manajemen sumber daya manusia, "manajemen" mencakup berbagai praktik dan strategi.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melaluinya kecocokan optimal dicapai di antara karyawan, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sehingga karyawan mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang diinginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu bisnis mencapai tujuan mereka dengan memastikan bahwa pekerja mereka bahagia dan produktif dalam peran mereka sambil juga memenuhi kebutuhan bisnis secara keseluruhan (Sakti et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia memerlukan perolehan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memerlukan perolehan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat (Wahyudin & Zohriah, 2023).

1) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam administrasi lembaga pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif, lembaga pendidikan harus terlibat dalam manajemen sumber daya manusia, yang dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang disengaja, terencana, dan terkoordinasi yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berkualitas tinggi untuk bertugas sebagai staf administrasi dan pengajar (Winarti, 2018).

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan memiliki fungsi yang sangat berbeda dengan manajemen sumber daya manusia di bisnis nirlaba dan organisasi lainnya. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, produktif, inovatif, dan berprestasi tinggi merupakan tujuan utama manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Berdasarkan keandalan sumber daya tersebut, dapat ditarik kesimpulan tentang kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (Warisno, 2018).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial yang diberikan karyawan terhadap keberhasilan organisasi. Berikut ini adalah tujuan manajemen sumber daya manusia (Amelia et al., 2022):

- a. Memberikan nasihat kepada manajemen atas tentang kebijakan SDM untuk menumbuhkan lingkungan yang menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan organisasi memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan keadaan baru.
- b. Menjaga kebijakan dan prosedur SDM tetap mutakhir dan menerapkannya sehingga lembaga, lembaga, atau perusahaan dapat mencapai tujuannya.
- c. Menyelesaikan krisis hubungan karyawan dan situasi menantang lainnya sehingga tujuan lembaga dapat terus berlanjut.
- d. Menyiapkan saluran komunikasi antara manajemen atas perusahaan dan stafnya. Dengan memperhatikan sisi SDM, Anda dapat membantu membentuk arah dan strategi keseluruhan lembaga atau organisasi.
- e. Membantu manajer lini dan mempermudah mereka mencapai tujuan mereka.

Manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan sering kali memiliki dua tujuan: Sebagai seorang manajer, Anda bertanggung jawab atas lima hal, termasuk(Sarnoto, 2017):

a. Perencanaan

Seorang manajer memerlukan rencana yang menguraikan tujuan dan sasaran organisasi sebelum mereka dapat mengatur, mengarahkan, dan mengawasi. Empat hal dalam perencanaan adalah "apa," "kapan," "bagaimana," dan "siapa" (setelah memilih dan menentukan tindakan mana yang akan dicapai). Setelah strategi ditetapkan, proses perencanaan masih jauh dari selesai; langkah selanjutnya adalah menjalankan rencana tersebut. Rencana mungkin memerlukan revisi agar berguna pada setiap titik sepanjang proses implementasi dan pengawasan. Ketika dihadapkan pada keadaan baru, "perencanaan ulang" sering kali terbukti menjadi alat yang sangat diperlukan untuk adaptasi yang cepat. Pengambilan keputusan, prosedur merumuskan dan memilih serangkaian tindakan untuk mengatasi suatu masalah, merupakan komponen penting lainnya dari perencanaan. Proses perencanaan terdiri dari empat langkah, termasuk: 1) Menetapkan tujuan, 2) Menciptakan gambaran masa kini, 3) Melihat setiap kemungkinan keuntungan dan kerugian, 4) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan(Ekawati, 2018).

b. Peran Organisasi

Membangun struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan tujuan, sumber daya, dan lingkungan eksternalnya adalah apa yang kita maksud ketika berbicara tentang pengorganisasian. Pembentukan departemen dan penugasan tanggung jawab adalah dua bagian terpenting dalam menata ulang struktur perusahaan. Tugas-tugas kerja organisasi dikelompokkan ke dalam departemen-departemen jika tugas-tugas tersebut sebanding dan saling terkait sehingga dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Bagan organisasi adalah representasi visual dari jenis struktur formal ini dalam tindakan. Istilah "pembagian kerja" mengacu pada praktik penugasan tanggung jawab khusus kepada anggota-anggota organisasi yang berbeda. Ini adalah dua pilar yang menjadi dasar proses penataan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang paling efektif dan efisien(Meisella et al., 2023).

c. Fungsi Pengarahan Aktual

Hubungan manusiawi antara pemimpin dan bawahannya, yang dikenal sebagai "pengarahan," adalah hal yang memotivasi mereka untuk mempelajari misi organisasi dan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk melaksanakannya dengan cara yang etis dan efektif. Tindakan ini sangat rumit dari perspektif manajerial karena tidak hanya melibatkan orang tetapi juga berbagai perilaku manusia(Darmadi, 2022).

d. Implementasi adalah proses mengubah rencana menjadi aktivitas aktual untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif; hal ini bernilai jika dilakukan dengan baik(Jannah, 2016).

e. Peran Supervisor (Pengendali)

Mencapai tujuan organisasi dan manajerial adalah tujuan dari supervisi. Tujuan dari supervisi manajemen adalah untuk memastikan bahwa semua sumber daya pendidikan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini melibatkan penetapan standar implementasi, membandingkan aktivitas aktual dengan tujuan, perencanaan, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan (Hartini et al., 2022).

2) Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena manusia adalah pelaku dalam kegiatan manajemen. Dalam Islam, manusia memainkan peran penting dalam mewujudkan transformasi. Sebagai pembantu Tuhan dalam mengawasi dan

melestarikan alam, manusia berperan sebagai pemimpin duniawi (khalifah). Dalam mengelola organisasi untuk memastikannya berjalan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan untuk kebaikan bersama, pemimpin manusia memainkan peran penting (C. Rahmawati et al., 2023).

Orang yang mengikuti Islam percaya pada teomorfosis, makhluk mikrokosmos, dan manusia sebagai ciptaan ideal (*ahsan at-taqwim*). Karena kita adalah makhluk yang paling sempurna dan memiliki makna simbolis kosmik, para cendekiawan Muslim menyebut kita sebagai makhluk mikrokosmos. Kosmos mencerminkan kemanusiaan. Karena status kita yang tinggi dalam kaitannya dengan Tuhan dan alam, manusia juga dikenal sebagai makhluk teomorfosis (Maghfiroh, 2021).

Sumber daya manusia mencakup personel pengajar dan pendidik di bidang pendidikan. Sumber daya manusia dalam pendidikan dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah yang diambil untuk memaksimalkan efektivitas fakultas dan staf dalam mencapai hasil pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia, memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan kemudian memanfaatkan karyawan tersebut sebaik-baiknya dengan mencocokkan tujuan dan sasaran mereka dengan insentif dan tugas yang tepat. Perencanaan, perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemisahan adalah delapan fungsi operasional yang membentuk manajemen sumber daya manusia. Sunnatullah termasuk perencanaan. Suatu tindakan yang telah ditentukan sebelumnya dan cetak biru untuk mencapainya merupakan suatu rencana (Mubarok, 2021).

Tujuan bagi perusahaan dan langkah-langkah untuk mencapainya dapat diamati dalam proses perencanaan. Apa yang terkandung dalam gagasan qadar, atau ketentuan Allah SWT, dapat diadaptasi untuk digunakan dalam perencanaan pendidikan Islam. Sebelum makhluk hidup apa pun tercipta, Allah SWT telah memutuskan nasib mereka. Akibatnya, segala sesuatu yang terjadi pada setiap makhluk hidup telah ditentukan sebelumnya oleh tujuan Allah SWT. Lauhul mahfudzh menyatakan bahwa segala sesuatu yang diciptakan Allah SWT, baik itu hewan maupun peristiwa, melewati tahap perencanaan (Azhari & Wicaksono, 2017). Begitu pula dengan bagaimana QS. Al-Hadiid ayat 22 dipahami, yakni berdasarkan kesadaran Allah SWT sebelum penciptaan, maka dibuatlah pencatatan yang menyeluruh. "Allah mencatat takdir setiap makhluk 50.000 tahun sebelum penciptaan langit dan bumi", demikian hadits Nabi Muhammad SAW, senada dengan hal tersebut. Menyinggung hal tersebut, dalam ayat 38 QS. Al-An'am bahwa semua makhluk hidup, baik yang ada di Bumi maupun di langit, memperlihatkan sifat-sifat yang unik dan sistematis. Segala sesuatu berada di bawah kendali dan pengaturan Allah SWT, sebagaimana yang ditunjukkan di sini. Istilah al-kitab diartikan sebagai al-Lauh al-Mahfuz oleh Al-Biq'a'i dan thabathaba'i. Segala sesuatu di kosmos telah direncanakan, diperhitungkan, dan diukur sesuai kadarnya, dan Allah tidak mengabaikan sesuatu pun.

Langkah pertama untuk mendapatkan hasil terbaik adalah perencanaan. Segala sesuatu yang dilakukan manajemen untuk organisasinya dimulai dengan perencanaan. Perencanaan adalah fase pertama karena memerlukan pertimbangan semua aspek untuk mencapai tujuan guna mendapatkan hasil terbaik. Anda tidak dapat mengharapkan untuk melakukan sesuatu yang berharga tanpa terlebih dahulu meletakkan dasar untuk itu.

Manajemen SDM dalam perspektif Al-Qur'an, salah satunya dimuat dalam QS. Al-Baqarah (2): 30-39 berikut:

a) Membuat rencana

Ayat dalam Surah Al-Baqarah (2): 30 memberikan dasar untuk perencanaan SDM; ayat tersebut menyatakan bahwa Allah telah mengatur kedatangan SDM (Khalifah) ke Bumi. Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan kepada para malaikat pilihan-Nya mengenai tujuan-Nya untuk menciptakan manusia di Bumi, menurut M. Quraish Shihab. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berkonsultasi dengan anggota timnya tentang strategi perekrutan SDM yang ada dalam pikirannya sehingga ia dapat mengukur jumlah pasti profesional SDM yang akan dibutuhkan perusahaan (Ngadi et al., 2020).

b) Memilih dan Mengalokasikan

a. Metode Pemilihan

Dalam proses rekrutmen SDM, fokusnya adalah memilih individu yang memiliki keahlian di bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, bukan pada variabel seperti ikatan keluarga dan kolusi yang tidak didasarkan pada kemampuan. Selain itu, sabda Nabi Muhammad SAW memberikan arahan dalam memilih posisi SDM atau pimpinan:

إِذَا وَسَّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Apabila satu urusan diserahkan kepada yang tidak kompeten, maka tunggulah saat kehancurannya (kiamat)." (HR. Bukhari)

- b. Penempatan
Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, penempatan infrastruktur dan fasilitas memerlukan upaya untuk memastikan para pekerja memiliki tempat untuk bersantai dan berkembang sekaligus memperoleh bantuan yang mereka butuhkan untuk mencapai potensi penuh mereka.
- c. Kemajuan
Pengembangan sumber daya manusia, termasuk pendidikan dan pelatihan, sangat penting bagi karyawan baru maupun lama. Karyawan baru membutuhkannya untuk memahami sepenuhnya tanggung jawab dan fungsi mereka dalam pekerjaan, sedangkan karyawan lama membutuhkannya untuk mengikuti kemajuan teknologi dan perubahan lain dalam industry (Iryani, 2017).
- d. Mendapatkan Gaji
Al-Qur'an menggunakan konsep pahala dan hukuman untuk mendorong perilaku baik dan mencegah kejahatan. Mereka yang tidak beriman dan menyembah tuhan-tuhan palsu akan menghabiskan kekekalan di neraka, menurut QS al-Bayyinah (98): 6-8.

D. Kesimpulan

Manajemen dalam pendidikan adalah tindakan melaksanakan tanggung jawab di lapangan dengan cara yang memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen pendidikan paling baik dipahami sebagai kerangka kerja untuk administrasi sistematis sumber daya pendidikan termasuk guru, siswa, masyarakat, kurikulum, pendanaan, fasilitas fisik, administrasi, dan pelaksanaan. Oleh karena itu, ada dua cabang penelitian dalam manajemen pendidikan dan pembelajaran, yaitu: 1. Pengawasan eksekutif. 2. Mengelola operasional sehari-hari. Manajemen sumber daya manusia merupakan norma hingga munculnya manajemen sumber daya manusia pada tahun 1960-an; sebelumnya, manajemen sumber daya manusia telah ada sejak tahun 1940-an. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan komponen manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, beberapa hal yang termasuk dalam lingkup manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, adalah: 1. Perencanaan staf, 2. Pengadaan staf, 3. Pembinaan dan pengembangan staf, 4. Kemajuan dan perubahan pekerjaan, 5. Pemutusan hubungan kerja 6. Kompensasi, 6. Evaluasi pekerja.

E. Referensi

- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Azhari, R., & Wicaksono, A. H. (2017). Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, 12(2), 71.
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 85–92.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Hartini, H., Rugaiyah, R., & Madhakomala, R. (2022). Pengawasan, Pengendalian Dan Evaluasi Implementasi Kurikulum Pada Pendidikan Dan Pengembangan Umum Sekolah Staf Dan Pimpinan Menengah Kepolisian Negara Republik Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/3157>
- Iryani, E. (2017). al-Qur'an dan Ilmu Pengetahuan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3), 66–83.
- Jannah, S. R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Pengembangan Karir Tenaga Pendidik pada Lingkungan Kantor Kementerian Agama di Provinsi Jambi*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., Widya, W., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.

- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., & Riofita, H. (2023). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 2(11), 144–154.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Ngadi, M., Posangi, S. S., & Anwar, H. (2020). Perencanaan Pendidikan Dalam Studi Alquran Dan Hadits. *Jurnal Al Himayah*, 4(2), 338–350.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 6(2), 1–10.
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450–456.
- Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 3822–3835.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan islam di kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99–113.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Yuliana, L., & Arikunto, S. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 56.