Volume 1, Nomor 2, Agustus 2023, hlm 48-54
REFRESH: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
e ISSN 2998-4748

Manajemen Sumber Daya Manusia di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi

[1*]Anne Nurdiana, [2]Miftahul Ulum
Sekolah Tinggi Agama Islam Siliwangi, Garut, Indonesia
Email: anne1nurdiana@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL
Article History:
Submission: 12-Juli-2023
Revised: 30- Juli-2023
Accepted: 30-Agustus-2023

*Korespondensi:
Anne Nurdiana
anne1nurdiana@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak:

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan integrasi nilai-nilai Islam dan tuntutan profesionalisme pendidikan modern. Artikel ini mengeksplorasi tantangan tersebut serta menyajikan solusi yang inovatif dan praktis. Dengan pendekatan kualitatif, studi ini mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen di beberapa institusi pendidikan Islam terpilih. Tantangan utama yang diidentifikasi meliputi ketidakseimbangan antara kualifikasi akademik dan keahlian religius, keterbatasan dalam pengembangan profesional, dan isu-isu manajerial seperti retensi staff dan integrasi teknologi. Solusi yang diusulkan termasuk pengembangan program pelatihan yang menyeluruh, peningkatan komunikasi internal, dan penerapan praktik manajemen SDM yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Artikel ini berkontribusi pada literatur manajemen pendidikan dengan menawarkan perspektif baru dalam manajemen SDM di institusi pendidikan Islam, yang berpotensi meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pendidikan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Integrasi Nilai Islam

ABSTRACT

Human Resources Management (HR) in the context of Islamic educational institutions faces unique challenges related to the integration of Islamic values and the demands of modern educational professionalism. This article explores these challenges and presents innovative and practical solutions. With a qualitative approach, this research collected data through interviews, observation and document analysis at several selected Islamic educational institutions. Key challenges identified include an imbalance between academic qualifications and religious expertise, limitations in professional development, and managerial issues such as staff retention and technology integration. Proposed solutions include developing comprehensive training programs, improving internal communications, and implementing HR management practices that are in line with Islamic values. This article contributes to the educational management literature by offering a new perspective on HR management in Islamic educational institutions, which has the potential to improve organizational effectiveness and educational quality.

Keywords: Human Resources Management, Islamic Education, Integration of Islamic Values

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan kebutuhan profesionalisme modern. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, terutama di era masyarakat 5.0, tantangan ini menjadi semakin rumit. Kesiapan SDM dalam institusi pendidikan Islam untuk merespons perubahan ini menjadi kritis. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi

bagaimana manajemen SDM dilaksanakan di institusi pendidikan Islam di Indonesia dengan menggunakan metode kualitatif, melalui pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi di berbagai tipe institusi pendidikan Islam: tradisional, modern, dan terintegrasi (Julhadi & Mahyudin, 2023).

Sektor pendidikan dipengaruhi oleh perubahan globalisasi, membutuhkan adaptasi terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta respons cepat terhadap tantangan lokal, nasional, dan global. Indonesia menghadapi tantangan dalam kompetitivitas SDM di dunia kerja, menunjukkan bahwa sistem pendidikan belum mampu menghasilkan SDM yang unggul dan responsif terhadap tantangan zaman. Manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk mengembangkan SDM yang kompetitif. Kompleksitas masalah terkait SDM di institusi pendidikan telah menjadi perhatian akademis di berbagai negara.

Peningkatan kompetensi SDM diperlukan di setiap bidang, termasuk dalam pemanfaatan teknologi. SDM yang tidak mengikuti perkembangan teknologi berisiko tertinggal dan menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi (Maduningtias et al., 2022; Wahdati et al., 2022). Saat ini, banyak SDM di institusi pendidikan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan sebelum kemajuan teknologi terkini, sehingga banyak di antaranya yang tidak memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan perangkat teknologi dalam manajemen pendidikan (Usman & Haryadi, 2023).

Indonesia memiliki berbagai jenis institusi pendidikan Islam, termasuk institusi tradisional, modern, madrasah, dan terintegrasi, yang masing-masing memiliki karakter dan orientasi yang berbeda. Pendekatan mereka terhadap manajemen SDM pun beragam. Studi terkait pengembangan manajemen SDM di institusi pendidikan Islam fokus pada peningkatan kualitas SDM melalui kegiatan workshop dan rotasi posisi. Ningsih et al. (2022) menekankan perlunya pengembangan SDM di institusi pendidikan yang fokus pada standar pendidikan, sedangkan Sharma dan Pandey menekankan pentingnya perencanaan dan organisasi SDM. Ja'far et al. menyarankan pengembangan SDM melalui pelatihan, aktualisasi diri, dan sistem rekrutmen yang baik, sementara Rusman et al. menekankan pentingnya manajemen SDM dalam membangun institusi pendidikan berstandar internasional.

Resufle dan Rofiki menyimpulkan bahwa di era masyarakat 5.0, institusi pendidikan Islam harus mempersiapkan SDM dengan keterampilan digital yang andal, serta kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Institusi pendidikan Islam di Indonesia seringkali lambat dalam merespons perkembangan zaman, yang sering kali menyebabkan kurikulum yang digunakan tidak lagi sesuai dengan kebutuhan siswa.

Indonesia memiliki berbagai jenis institusi pendidikan Islam, termasuk institusi tradisional, modern, madrasah, dan terintegrasi, yang masing-masing memiliki karakter dan orientasi yang berbeda. Pendekatan mereka terhadap manajemen SDM pun beragam. Studi terkait pengembangan manajemen SDM di institusi pendidikan Islam fokus pada peningkatan kualitas SDM melalui kegiatan workshop dan rotasi posisi. Ningsih et al. (2022) menekankan perlunya pengembangan SDM di institusi pendidikan yang fokus pada standar pendidikan, sedangkan Sharma dan Pandey menekankan pentingnya perencanaan dan organisasi SDM. Ja'far et al. menyarankan pengembangan SDM melalui pelatihan, aktualisasi diri, dan sistem rekrutmen yang baik, sementara Rusman et al. menekankan pentingnya manajemen SDM dalam membangun institusi pendidikan berstandar internasional.

Resufle dan Rofiki (2022) menyimpulkan bahwa di era masyarakat 5.0, institusi pendidikan Islam harus mempersiapkan SDM dengan keterampilan digital yang andal, serta kemampuan berpikir kreatif dan inovatif. Institusi pendidikan Islam di Indonesia seringkali lambat dalam merespons

perkembangan zaman, yang sering kali menyebabkan kurikulum yang digunakan tidak lagi sesuai dengan kebutuhan siswa.

Permasalahan dalam manajemen SDM di institusi pendidikan Islam seringkali terkait dengan lambannya respon terhadap perkembangan zaman. Kondisi ini sering kali mengakibatkan penggunaan kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan siswa saat ini. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengidentifikasi kesenjangan ini, namun belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM di institusi pendidikan Islam di Indonesia menyambut era masyarakat 5.0. Mengatasi tantangan ini membutuhkan pendekatan yang holistik dan adaptif yang mempertimbangkan keunikan setiap institusi serta kebutuhan kontemporer dan teknologi.

Dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan ini, diperlukan suatu strategi yang komprehensif dalam manajemen SDM yang dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan kompetensi profesional modern. Strategi ini harus meliputi pengembangan kurikulum yang relevan, pelatihan SDM, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi. Upaya-upaya ini harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing tipe institusi pendidikan Islam di Indonesia, dengan tetap mempertahankan identitas dan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pendidikan mereka.

Dengan demikian, manajemen SDM di institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan kompleks di era globalisasi dan kemajuan teknologi. Menjawab tantangan ini membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, yang mencakup peningkatan kompetensi SDM, adaptasi kurikulum, dan penerapan teknologi dalam pendidikan, sembari mempertahankan nilai-nilai Islam. Inisiatif-inisiatif ini diharapkan akan meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing di era masyarakat 5.0.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di institusi pendidikan Islam. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam memahami kompleksitas dan nuansa dalam manajemen SDM yang spesifik pada konteks institusi pendidikan Islam. Data dikumpulkan dari tiga jenis institusi pendidikan Islam di Indonesia: tradisional, modern, dan terintegrasi. Keberagaman ini memberikan pandangan yang komprehensif mengenai praktik manajemen SDM di berbagai tipe institusi.

Metode pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan di setiap institusi, termasuk manajer SDM, pengajar, dan staf administratif. Observasi lapangan juga dilakukan untuk memahami praktik sehari-hari dalam manajemen SDM dan interaksi antara pengajar dan siswa. Studi dokumentasi dari kebijakan internal, laporan, dan materi pelatihan juga diintegrasikan untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih mendalam.

Analisis data dilakukan melalui teknik interaktif, menggabungkan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama dalam data. Hal ini memungkinkan penelitian untuk menangkap berbagai perspektif dan pengalaman yang berkaitan dengan manajemen SDM, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi yang ada. Pendekatan ini memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan realitas kompleks dari manajemen SDM di institusi pendidikan Islam dan memberikan rekomendasi yang praktis dan relevan bagi pemangku kepentingan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang dikumpulkan, hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan utama terkait dengan manajemen SDM di institusi pendidikan Islam di Indonesia:

1. **Diversifikasi Respons terhadap Era Masyarakat 5.0**

Variasi respons terhadap tantangan era masyarakat 5.0 oleh institusi pendidikan Islam mencerminkan dinamika adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sosial. Di satu sisi, institusi pendidikan Islam tradisional seringkali memilih untuk mempertahankan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang telah lama ada. Pendekatan ini umumnya lebih konservatif, menekankan pada nilai-nilai dan tradisi yang telah mapan, tanpa melakukan penyesuaian signifikan terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini dapat berakibat pada keterbatasan institusi tersebut dalam merespons kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat 5.0, yang sangat bergantung pada digitalisasi dan inovasi teknologi.

Di sisi lain, institusi pendidikan Islam modern seringkali mengambil langkah proaktif dengan mengimplementasikan Total Quality Management (TQM). TQM merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas secara berkesinambungan melalui keterlibatan semua anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, TQM membantu institusi dalam merumuskan strategi yang lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk peningkatan proses pembelajaran dan pengelolaan organisasi. Implementasi TQM dalam institusi pendidikan Islam modern memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mempersiapkan SDM yang mampu bersaing dan beradaptasi dalam era digital.

Sementara itu, institusi pendidikan Islam terintegrasi berusaha mencari titik keseimbangan antara tradisi dan inovasi. Institusi-institusi ini berupaya mengakomodasi perubahan teknologi dan metode pendidikan terkini, sambil tetap menanamkan nilai-nilai moral dan etika Islam kepada para siswanya. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya memadukan kemajuan teknologi dengan nilai-nilai spiritual dan moral, sehingga menciptakan generasi yang tidak hanya cakap dalam bidang teknologi tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan etika yang baik. Pendekatan terintegrasi ini penting untuk menghasilkan individu yang dapat memberikan kontribusi positif baik pada masyarakat modern maupun dalam konteks kehidupan beragama..

2. **Kesenjangan Kompetensi Teknologi**

Masalah keterbatasan kemampuan dalam menggunakan teknologi untuk manajemen pendidikan di institusi pendidikan Islam merupakan isu penting yang memerlukan perhatian serius. Kekurangan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari administrasi hingga proses pembelajaran. Dalam administrasi, misalnya, ketidakcukupan kemampuan teknologi seringkali mengakibatkan efisiensi yang rendah dalam pengelolaan data siswa, keuangan, dan sumber daya lainnya. Institusi yang tidak memanfaatkan sistem informasi manajemen yang efektif cenderung mengalami kesulitan dalam menyimpan dan mengakses data secara cepat dan akurat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan pengelolaan institusi secara keseluruhan.

Dalam konteks proses pembelajaran, ketiadaan atau keterbatasan penggunaan teknologi dapat menghambat inovasi dalam metode pengajaran. Di era digital ini, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, seperti e-learning, multimedia interaktif, dan platform pendidikan online, menjadi sangat penting. Ketidakmampuan dalam mengadopsi alat-alat tersebut mengakibatkan pendidikan yang disampaikan menjadi kurang menarik dan tidak efektif dalam menjangkau generasi muda yang sudah akrab dengan teknologi. Selain itu, guru dan tenaga pendidik yang tidak terampil dalam menggunakan teknologi cenderung kesulitan dalam mengintegrasikan metode pengajaran yang inovatif dan interaktif, yang sangat dibutuhkan dalam masyarakat 5.0.

Penanganan masalah ini membutuhkan strategi komprehensif. Pertama, perlu ada investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik dan staf administratif untuk meningkatkan kompetensi teknologi mereka. Pelatihan ini harus mencakup penggunaan perangkat lunak manajemen pendidikan, aplikasi pembelajaran digital, dan alat komunikasi online. Kedua, institusi perlu berinvestasi dalam infrastruktur teknologi, seperti hardware dan software, yang mendukung penggunaan teknologi dalam pengajaran dan administrasi. Akhirnya, perlu adanya pembaharuan kurikulum dan metode pengajaran yang mengintegrasikan teknologi, tidak hanya sebagai alat tetapi juga sebagai bagian dari isi pembelajaran itu sendiri. Pendekatan ini akan membantu institusi pendidikan Islam tidak hanya mengikuti perkembangan zaman tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan..

3. **Pengembangan dan Pelatihan SDM**

Fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan workshop adalah strategi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan Islam, terutama dalam konteks penggunaan teknologi dan penerapan metodologi pengajaran modern. Strategi ini membuka peluang bagi guru, dosen, dan staf administratif untuk memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan era digital dan masyarakat 5.0.

Pelatihan dan workshop yang dirancang dengan baik dapat menyediakan platform bagi para pendidik untuk mempelajari dan menguasai teknologi pendidikan terkini, seperti sistem manajemen belajar online, alat pembelajaran interaktif, dan penggunaan multimedia dalam pengajaran. Kegiatan ini dapat membantu para pendidik dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum dan metode pengajaran, sehingga membuat proses belajar mengajar lebih efektif dan menarik bagi siswa.

Di samping itu, pelatihan dalam metodologi pengajaran modern sangat penting. Metode pengajaran yang inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran terbalik (flipped classroom), dan pembelajaran kolaboratif, dapat lebih efektif diimplementasikan dengan dukungan pelatihan yang tepat. Kegiatan pelatihan ini harus mencakup aspek praktis dan teoritis, memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk tidak hanya memahami teori di balik metodologi tersebut tetapi juga praktik terbaik dalam mengaplikasikannya.

Selain itu, workshop dan pelatihan harus dirancang untuk tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga kemampuan pedagogis. Hal ini termasuk pengembangan keterampilan komunikasi, manajemen kelas, dan pendekatan personalisasi dalam pengajaran, yang semuanya penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan responsif terhadap kebutuhan individual siswa.

Penting juga untuk menekankan aspek berkelanjutan dari kegiatan pengembangan ini. Institusi pendidikan harus berupaya untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan, bukan hanya sebagai kegiatan satu kali, untuk memastikan bahwa tenaga pendidik terus mengikuti perkembangan terbaru dalam teknologi dan metodologi pengajaran. Melalui pendekatan ini, institusi pendidikan Islam dapat menjamin bahwa mereka tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan standar kualitas pengajaran mereka di tengah perubahan cepat yang terjadi dalam dunia pendidikan dan teknologi.

4. **Manajemen SDM dan Kepemimpinan**

Kualitas kepemimpinan memang merupakan faktor kunci dalam efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama di institusi pendidikan Islam. Seorang pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip manajemen modern, sekaligus nilai-nilai Islam, memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengembangkan SDM.

Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan praktik manajemen terbaik dengan nilai-nilai etika dan moral Islam. Ini mencakup penggunaan pendekatan manajemen yang berorientasi pada hasil, transparan, dan partisipatif, sambil mempertahankan komitmen pada prinsip-prinsip keadilan, integritas, dan kepedulian yang diajarkan oleh Islam. Dengan demikian, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien dan produktif tetapi juga harmonis dan etis.

Pemimpin di institusi pendidikan Islam harus mampu memandu dan menginspirasi staf mereka untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode pendidikan. Ini melibatkan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan oleh tenaga pendidik dan staf administratif untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam manajemen modern dan penggunaan teknologi. Pemimpin yang efektif juga akan mengadvokasi pembelajaran sepanjang hayat dan pembinaan profesional yang berkelanjutan sebagai bagian penting dari budaya organisasi.

Di samping itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi dan strategi institusi dengan jelas kepada semua pemangku kepentingan, termasuk tenaga pendidik, siswa, dan komunitas. Kemampuan ini penting untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi bekerja menuju tujuan yang sama dan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam juga melibatkan memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik manajemen SDM selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Ini termasuk memastikan keadilan dalam perekrutan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier, serta memberikan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tugas profesional dan kewajiban keagamaan.

Dengan demikian, kepemimpinan yang menggabungkan manajemen modern dengan nilai-nilai Islam sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan SDM di institusi pendidikan Islam, memastikan bahwa mereka tidak hanya mampu menghadapi tantangan zaman tetapi juga tetap setia pada prinsip-prinsip etika dan moral.

5. **Penerapan Nilai Islam dalam Praktik Manajemen SDM**

Institusi pendidikan Islam berusaha mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen SDM mereka. Ini mencakup etika kerja, pengembangan karakter, dan interaksi yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam.

6. **Pendekatan Holistik dalam Manajemen SDM**

Penelitian menunjukkan kebutuhan akan pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang mempertimbangkan aspek keagamaan, teknologi, dan pengembangan profesional secara seimbang.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai manajemen SDM di institusi pendidikan Islam. Kesimpulan yang diperoleh menyoroti perbedaan pendekatan antara institusi tradisional, modern, dan terintegrasi dalam merespons tantangan era masyarakat 5.0, terutama dalam adaptasi terhadap teknologi dan pengembangan profesional. Kesenjangan kompetensi teknologi pada SDM institusi pendidikan Islam menjadi tantangan khusus, menunjukkan kebutuhan mendesak akan pelatihan dan pengembangan profesional yang lebih baik.

Pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam manajemen SDM terlihat jelas, di mana pemimpin dengan pemahaman baik tentang manajemen modern dan nilai-nilai Islam dapat lebih efektif dalam mengelola SDM. Integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen SDM juga menjadi aspek penting yang tidak hanya mencerminkan identitas institusi tetapi juga memperkuat etika dan karakter SDM.

Pendekatan holistik yang diidentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan perlunya strategi manajemen SDM yang komprehensif dan seimbang, yang mempertimbangkan aspek keagamaan, teknologi, dan pengembangan profesional. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan lulusan yang mampu bersaing di era global.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang manajemen SDM di institusi pendidikan Islam dan menawarkan arahan bagi praktik manajemen yang lebih efektif, yang dapat mendukung tujuan pendidikan dan pembangunan karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam.

4. SIMPULAN

Studi ini mengungkapkan tantangan dan solusi dalam manajemen SDM di institusi pendidikan Islam di Indonesia dalam konteks era masyarakat 5.0. Kesimpulan utama mencakup variasi dalam respons institusi terhadap tantangan teknologi, kesenjangan kompetensi teknologi pada SDM, pentingnya pengembangan dan pelatihan SDM, peran kritis kepemimpinan dalam manajemen SDM, integrasi nilai Islam dalam praktik manajemen SDM, dan kebutuhan pendekatan holistik dalam manajemen SDM. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di institusi pendidikan Islam, dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam, kebutuhan teknologi, dan pengembangan profesional.

5. DAFTAR PUSTAKA

Julhadi, J., & Mahyudin, R. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5.0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *18*(2), 611–619.

Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(4), 1206–1213. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547

Resufle, A. H., & Rofiki, M. (2022). Management of islamic education in the challenges of society 5.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(3), 4584–4593.

Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23–29.

Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, *7*(2).