

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL PADA MADRASAH ALIYAH AL-HUSAINY BIMA

Khairul Anam¹, Hendrayadi², Yan Yan Supriatman³

^{1,2} Universitas Pamulang, ³ Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an Bima

dosen02840@unpam.ac.id, ¹ dosen02799@unpam.ac.id, ² daeyanz@gmail.com³

Diterima : 28-02-2026

Disetujui : 17-03-2026

Diterbitkan : 30-04-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima dalam menghadapi era digital, meliputi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi digital, implementasi sistem informasi manajemen, serta faktor pendukung dan penghambat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di MA Al-Husainy Bima masih sederhana dan belum mengintegrasikan kompetensi digital secara eksplisit. Penelitian menyimpulkan bahwa madrasah memerlukan strategi manajemen SDM yang komprehensif melalui empat pilar: perencanaan berbasis digital, pengembangan kompetensi berkelanjutan, implementasi sistem informasi bertahap, dan penguatan budaya organisasi digital tanpa meninggalkan nilai-nilai pendidikan Islam.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Era Digital, Madrasah

Abstract: *This study aims to analyze human resource management strategies at Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima in facing the digital era, including HR planning, digital competency development, management information system implementation, as well as supporting and inhibiting factors. This research employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. Data analysis used the Miles and Huberman interactive model. The findings reveal that HR planning at MA Al-Husainy Bima remains simple and has not explicitly integrated digital competencies. The study concludes that madrasah requires a comprehensive HR management strategy through four main pillars: digital-based planning, sustainable competency development, gradual information system implementation, and strengthening digital organizational culture while preserving the values of Islamic education.*

Keywords: *Human Resource Management, Islamic Education, Digital Era, Madrasah*

PENDAHULUAN

Di era digital 4.0, dunia pendidikan berubah secara fundamental, dari manual ke pembelajaran digital, serta dari media manual ke berbasis internet dan aplikasi online (Mustopa & Iswantir, 2023). Era disruptif ini memaksa tata kelola lembaga pendidikan Islam beralih dari manual ke digital dan dari tradisional ke modern. Transformasi ini menuntut adaptasi nyata terhadap digitalisasi teknologi informasi (Hariyadi, 2023). Pendidikan Islam menghadapi tantangan dan kebutuhan baru, sehingga perlu pembaruan sistem, tata kelola, kurikulum, dan kompetensi SDM. Jika tidak, pendidikan Islam akan tertinggal (Aziz & Zakir, 2022).

Manajemen SDM sangat krusial bagi kemajuan madrasah. SDM adalah investasi terpenting organisasi (Habibi, 2020), dan manajemen SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru serta mutu pendidikan (Nurhasanah et al., 2024; Syukri et al., 2023). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus memiliki strategi manajemen SDM yang efektif untuk menghadapi perubahan digital.

Namun kenyataannya, banyak lembaga pendidikan Islam masih lemah dalam SDM, manajemen, dan dana (Khairul & Jazuli, 2022). Masalah utamanya adalah lemahnya kemauan dan kemampuan SDM menghadapi era digital (Hariyadi, 2023). Kondisi ini menyebabkan rendahnya daya saing madrasah, karena sebagian besar guru berasal dari perguruan tinggi agama Islam yang belum tentu memiliki kompetensi digital memadai (Mukhlisoh, 2018). Kurangnya pelatihan dan ketidaksesuaian kualifikasi juga menjadi hambatan (Djuddah & Rosadi, 2020). Perencanaan SDM di madrasah tradisional belum sejalan dengan era digital (Anugerah, 2023), dan masyarakat masih menganggap madrasah ketinggalan zaman.

Ketidakmampuan madrasah mengimbangi dinamika masyarakat disebabkan oleh pengelolaan yang tidak profesional, terutama dalam perencanaan, tenaga pengajar, kurikulum, dan pelaksanaan (Bahri, 2019). Madrasah menghadapi tantangan kompleks sehingga perlu meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan Islam harus menjaga nilai agama dan moral sambil beradaptasi dengan teknologi, agar dapat membentuk generasi unggul dan berdaya saing (Hakim et al., 2023).

Penelitian terdahulu telah mengkaji manajemen SDM di madrasah, antara lain oleh (Muniroh & Muhyadi, 2017) di Yogyakarta, (Hariyadi, 2023) di Depok, Sonia (2020) di Ponorogo, Rahmah dkk (2023) di Jakarta, Khumaini dkk (2023) tentang era Society 5.0, Azizah dkk (2024) tentang sistem informasi manajemen, serta Hasanah & Supriyanto (2023) tentang *smart learning ecosystem*. Namun, masih ada celah penelitian: pertama, sebagian besar penelitian dilakukan di madrasah negeri perkotaan besar, belum mewakili madrasah swasta di daerah. Kedua, penelitian spesifik tentang strategi manajemen SDM madrasah di era digital dengan studi kasus di Indonesia Timur, khususnya NTB, masih terbatas. Ketiga, integrasi antara perencanaan SDM, kompetensi digital, sistem informasi manajemen, serta faktor pendukung dan penghambat secara komprehensif masih jarang dilakukan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian manajemen SDM digital di madrasah swasta daerah, khususnya MA Al-Husainy Bima, yang menghadapi keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan kesenjangan kompetensi digital antargenerasi guru. Keberhasilan madrasah ditentukan oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola SDM (Muzaini & Fadhilah, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat dan kontekstual. Strategi pengembangan manajemen SDM di madrasah harus selaras dengan visi dan misi institusi, karena lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam meningkatkan mutu SDM (Herawati et al., 2023). Dengan pendekatan holistik, madrasah berpotensi menjadi model integrasi teknologi modern dengan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen SDM di MA Al-Husainy Bima dalam menghadapi era digital, meliputi: (1) perencanaan SDM di era digital; (2) pengembangan kompetensi digital tenaga pendidik dan kependidikan; (3) implementasi sistem informasi manajemen; dan (4) faktor pendukung dan penghambat transformasi digital. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis (model strategi manajemen SDM kontekstual untuk madrasah swasta di daerah) dan praktis (rekomendasi kebijakan bagi pimpinan madrasah, yayasan, dan Kementerian Agama).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa serta interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti (Rokimin & Pangestu, 2023). Studi kasus merupakan jenis penelitian yang menekankan pada pendalaman kasus-kasus tertentu secara spesifik, sehingga data yang diperoleh akan komprehensif dan maksimal (Harjali, 2017). Menurut Yin, studi kasus didefinisikan sebagai penyelidikan empiris yang memeriksa suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata (Ridwan et al., 2024). Dalam penelitian ini, kasus yang diangkat adalah strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima dalam menghadapi era digital.

Pemilihan pendekatan studi kasus didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail mengenai latar belakang, sifat, maupun karakter dari suatu kasus secara intensif dan rinci (Supriani et al., 2021). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap proses manajemen SDM yang berlangsung di MA Al-Husainy Bima, termasuk tantangan dan strategi yang diterapkan dalam menghadapi transformasi digital.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima, Nusa Tenggara Barat pada bulan Maret 2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa MA Al-Husainy Bima merupakan lembaga pendidikan menengah berbasis Islam yang menghadapi tantangan transformasi digital sebagaimana dialami oleh madrasah-madrasah di Indonesia pada umumnya (Hariyadi, 2023; Mustopa & Iswantir, 2023). Madrasah di wilayah Bima dan Nusa Tenggara Barat memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan pendidikan yang perlu dikaji secara mendalam (Hermawansyah, 2021; Nurhasanah et al., 2022).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari informan penelitian melalui wawancara mendalam dan observasi. Informan dalam penelitian

ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengetahui tentang permasalahan yang diteliti (Siahaan et al., 2024). Informan penelitian antara lain; Kepala Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, 4 orang tenaga Pendidik dan 1 orang tenaga kependidikan

Sumber data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti profil madrasah, dokumen perencanaan SDM, data kepegawaian, program pengembangan SDM, dokumen kurikulum, serta laporan-laporan terkait implementasi sistem informasi manajemen di madrasah (Arfan et al., 2019; Sonia, 2020).

Adapun pengumpulan data dalam penelitian kualitatif studi kasus ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: Wawancara Mendalam (In-depth Interview) dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari subjek penelitian terkait strategi manajemen SDM di MA Al-Husainy Bima (Hamadi, 2018; Ustina et al., 2021), wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti menyiapkan pedoman wawancara namun tetap memberikan keleluasaan bagi informan untuk mengembangkan jawabannya, durasi waktu yang digunakan yaitu 30 – 40 menit untuk setiap informan, Observasi (Observation) partisipatif dilakukan dengan mengamati: proses pembelajaran yang menggunakan teknologi digital, pelaksanaan administrasi berbasis sistem informasi, kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM, dan ketersediaan dan pemanfaatan sarana prasarana teknologi informasi (Hermawansyah, 2021; Windriyana & Alijoyo, 2024), dan Studi Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen SDM di MA Al-Husainy Bima.

Lalu untuk Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Miles & Huberman, 2014). Model ini terdiri dari tiga komponen utama yang berlangsung secara simultan dan interaktif, yaitu Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display), dan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification). Kemudian

Untuk menjamin keabsahan data dan temuan penelitian, digunakan teknik triangulasi (Hamadi, 2018; Harjali, 2017). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan Teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda (Missouri et al., 2021). Misalnya, informasi yang diperoleh dari kepala madrasah dibandingkan dengan informasi dari guru, staf administrasi, dan dokumen-dokumen terkait untuk memastikan konsistensi data. Dan Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan data hasil observasi dan dokumentasi (dika & Hakim, 2023; Hamadi, 2018). Dengan membandingkan data dari ketiga teknik pengumpulan data tersebut, peneliti dapat memverifikasi kebenaran dan keakuratan informasi yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di MA Al-Husainy Bima

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Al-Husainy Bima menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui mekanisme analisis kebutuhan yang disesuaikan dengan kondisi madrasah. Kepala Madrasah menyatakan:

"Kami melakukan perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan setiap awal tahun ajaran. Kami melihat dulu berapa jumlah rombongan belajar, mata pelajaran apa yang belum ada gurunya, baru kemudian kami mengusulkan kebutuhan tenaga baru ke yayasan." (Wawancara, Kepala Madrasah, 2026)

Temuan ini sejalan dengan praktik perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta yang menggunakan tiga analisis, yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja (Mukhlisoh, 2018; Muniroh & Muhyadi, 2017). Namun, berbeda dengan madrasah negeri yang mengusulkan kebutuhan tenaga ke Kantor Wilayah Kementerian Agama (Muniroh & Muhyadi, 2017), MA Al-Husainy Bima sebagai madrasah

swasta lebih mengandalkan koordinasi internal dengan pihak yayasan dalam proses perencanaan SDM-nya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa MA Al-Husainy Bima memiliki 18 tenaga pendidik dan 2 tenaga kependidikan. Dari jumlah tersebut, berdasarkan studi dokumentasi terhadap data kepegawaian, ditemukan bahwa sekitar 78% tenaga pendidik (14 orang) telah memiliki kualifikasi pendidikan S1 yang linier dengan mata pelajaran yang diampu, sementara 22% (4 orang) masih mengalami *mismatch* antara latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar yang diemban. Fenomena *mismatch* ini merupakan permasalahan umum di madrasah, di mana kondisi SDM yang ada menjadi salah satu faktor penyebab lemahnya daya saing madrasah (Mukhlisoh, 2018)

Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum menambahkan: "*Dalam merekrut guru baru, kami memprioritaskan yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan kebutuhan. Tapi kadang-kadang sulit mendapatkan guru yang sesuai kualifikasi, apalagi untuk mata pelajaran tertentu. Jadi terpaksa kami menempatkan guru yang latar belakangnya mendekati.*" (Wawancara, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, 2026)

Pernyataan ini mengkonfirmasi bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang berkualitas merupakan langkah awal yang krusial dalam memastikan mutu pendidikan, dengan memastikan bahwa hanya guru-guru terbaik yang diterima, yang memiliki kompetensi, keahlian, dan dedikasi tinggi (Nurhasanah et al., 2024). Namun, keterbatasan ketersediaan SDM di wilayah Bima menjadi kendala tersendiri yang tidak ditemukan secara signifikan di madrasah-madrasah perkotaan besar.

Berdasarkan dokumentasi Rencana Kerja Madrasah (RKM) tahun 2024-2025, ditemukan bahwa MA Al-Husainy Bima telah memasukkan aspek pengembangan kompetensi digital sebagai salah satu program prioritas, meskipun alokasi anggaran untuk program tersebut masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pimpinan madrasah terhadap pentingnya transformasi digital, namun masih

terkendala oleh keterbatasan sumber daya finansial. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam yang belum memiliki SDM, manajemen, dan dana pendidikan yang handal (Anam et al., 2025; Khairul & Jazuli, 2022).

Pengembangan Kompetensi Digital SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital SDM di MA Al-Husainy Bima dilakukan melalui beberapa mekanisme, baik yang bersifat formal maupun informal. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru senior, diperoleh informasi sebagai berikut:

"Pelatihan tentang teknologi digital memang sudah pernah dilakukan, tapi belum rutin. Biasanya kami mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Kemenag Kabupaten atau Kanwil. Kalau dari internal madrasah sendiri, biasanya kepala madrasah mengadakan workshop sederhana, misalnya cara menggunakan Google Classroom atau cara membuat soal online." (Wawancara, Guru Senior, 2026)

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital di MA Al-Husainy Bima masih bersifat sporadis dan belum terprogram secara sistematis.

Hasil observasi terhadap proses pembelajaran di kelas menunjukkan bahwa dari 18 guru yang ada, hanya sekitar 7 guru (39%) yang secara aktif menggunakan teknologi digital dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan laptop, proyektor, dan aplikasi pembelajaran daring. Sebelas guru lainnya (61%) masih dominan menggunakan metode konvensional dengan papan tulis dan buku teks. Seorang guru muda yang aktif menggunakan teknologi menyatakan:

"Saya biasa menggunakan PowerPoint untuk presentasi materi, kadang juga pakai video dari YouTube. Untuk penugasan, saya sudah mulai menggunakan Google Classroom. Tapi kendalanya adalah tidak semua siswa punya HP Android atau akses internet yang stabil." (Wawancara, Guru Muda, 2026)

Sementara itu, guru yang belum aktif menggunakan teknologi digital mengungkapkan: *"Saya sebenarnya ingin belajar menggunakan teknologi untuk mengajar, tapi belum ada pelatihan yang intensif. Kalau hanya sekali-dua kali*

workshop, saya masih belum paham betul cara mengoperasikannya. Apalagi usia saya sudah tidak muda lagi, jadi agak lambat menyerap hal-hal baru tentang teknologi." (Wawancara, Guru Senior, 2026)

Pernyataan-pernyataan tersebut mengkonfirmasi bahwa masalah yang terjadi saat ini adalah lemahnya kemauan dan kemampuan SDM dalam menghadapi era digital (Hariyadi, 2020). Kemampuan SDM yang belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kurangnya pelatihan SDM menjadi hambatan serius (Djuddah & Rosadi, 2020).

Berdasarkan dokumentasi kegiatan pengembangan SDM selama satu tahun terakhir, ditemukan bahwa MA Al-Husainy Bima telah menyelenggarakan atau mengikutsertakan guru dalam kegiatan-kegiatan berikut:

Tabel.1 Jenis Kegiatan Pengembangan Kompetensi

No	Jenis Kegiatan	Frekuensi	Peserta
1	Workshop Google Classroom (Internal)	2 kali	14 guru
2	Bimtek Kurikulum Merdeka (Kemenag)	1 kali	5 guru
3	Pelatihan EMIS (Kemenag)	1 kali	2 staf
4	MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	4 kali/tahun	10 guru
5	Pengajian dan Pembinaan Rutin	12 kali/tahun	Seluruh SDM

Data tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan SDM di MA Al-Husainy Bima telah mencakup beberapa aspek yang juga ditemukan di madrasah lain, seperti pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian, dan pembinaan (Mukhlisoh, 2018; Muniroh & Muhyadi, 2017). Namun, frekuensi dan intensitas pelatihan yang berkaitan langsung dengan kompetensi digital masih sangat terbatas. Lima upaya strategis yang seharusnya dilakukan madrasah meliputi: pelatihan untuk guru dan

staf administrasi, optimalisasi kegiatan supervisi, mendorong peran aktif guru dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kompetensi pimpinan madrasah, serta budaya musyawarah dan membangun suasana partisipatif (Rahmah et al., 2023).

Kepala Madrasah mengakui keterbatasan ini dan menyampaikan rencana ke depan: *"Kami sadar bahwa pelatihan digital untuk guru masih kurang. Ke depan, kami berencana untuk mengadakan pelatihan secara berkala, minimal setiap semester. Kami juga ingin mengirim guru-guru muda untuk mengikuti pelatihan di luar daerah agar mereka bisa menjadi tutor bagi guru-guru lainnya."* (Wawancara, Kepala Madrasah, 2026)

Rencana ini mencerminkan konsep *reverse mentoring* di mana guru-guru muda yang lebih melek teknologi dapat membantu guru-guru senior dalam penguasaan teknologi digital. Pada tataran manajemen dan profesionalitas SDM, perlu diperkuat dan ditingkatkan kompetensi dan kapasitasnya melalui diklat pelatihan, seminar, lokakarya, beasiswa studi, dan sebagainya (Bahri, 2019). Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengembangkan SDM madrasah melalui pendidikan dan pelatihan, serta memberikan kesempatan dan motivasi guru untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi (Ittihad, 2019).

Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi SIM di MA Al-Husainy Bima sudah mulai berjalan, tetapi masih terbatas dan belum terintegrasi secara menyeluruh. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah seorang Tata Usaha, diperoleh gambaran sebagai berikut:

"Untuk administrasi, kami sudah menggunakan komputer untuk membuat surat-surat, laporan, dan data siswa. Kami juga sudah menggunakan aplikasi EMIS dari Kemenag untuk melaporkan data madrasah. Tapi untuk sistem yang terintegrasi seperti SIM akademik, kami belum punya. Semua masih dilakukan secara terpisah-pisah." (Wawancara, Pengurus Tata Usaha, 2026)

Temuan ini menunjukkan bahwa MA Al-Husainy Bima telah memanfaatkan aplikasi EMIS (*Education Management Information System*) yang dikembangkan

oleh Kementerian Agama untuk melaporkan perkembangan madrasah (Arfan et al., 2019; Hariyadi, 2023).

Hasil observasi terhadap infrastruktur teknologi informasi di MA Al-Husainy Bima menunjukkan kondisi sebagai berikut:

Tabel 2. Kondisi Infrastruktur Teknologi Informasi

No	Sarana TIK	Jumlah	Kondisi
1	Komputer Desktop	12 Set	10 baik, 2 rusak ringan
2	Laptop	2 unit	Baik
3	Proyektor/LCD	5 unit	Baik
4	Printer	3 unit	Baik
5	Jaringan WiFi	1 titik akses	Kecepatan terbatas
6	Mesin Finger Print	1 Unit	Baik

Data tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya MA AL-Husainy sudah berusaha menjadi lembaga yang bertransformasi dengan teknologi digital. Tantangan yang masih perlu diatasi termasuk kesenjangan antara perencanaan dan implementasi, kebutuhan pengembangan infrastruktur IT, serta peningkatan kapasitas SDM (M. Azizah et al., 2024). Madrasah perlu mempertimbangkan untuk merekrut atau mengembangkan spesialis teknologi pendidikan yang dapat membantu dalam perencanaan dan implementasi inisiatif teknologi pendidikan (N. Azizah & Suwandi, 2024)

Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum menjelaskan upaya yang telah dilakukan:

"Kami sudah menggunakan WhatsApp Group untuk koordinasi dengan guru-guru dan juga dengan orang tua siswa. Untuk absensi, kami sudah menggunakan absensi digital berbasis teknologi, walaupun kadang-kadang terganggu oleh jaringan dan lain-lainnya." (Wawancara, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, 2026)

Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun ada keinginan untuk bertransformasi secara digital, kadang anggaran dan kompetensi SDM menjadi penghambat utama. Ketidakmampuan madrasah dalam mengimbangi dinamika kebutuhan masyarakat disebabkan oleh manajemen/pengelolaan sistem pendidikan yang belum profesional, terlebih pada aspek perencanaan, penyiapan tenaga pengajar, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan Islam (Bahri, 2019).

Meskipun demikian, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa MA Al-Husainy Bima telah memiliki akun media sosial (Facebook dan Instagram) yang digunakan untuk keperluan publikasi kegiatan madrasah dan penerimaan peserta didik baru. Hal ini menunjukkan adanya langkah awal dalam pemanfaatan teknologi digital untuk keperluan komunikasi dan promosi madrasah, meskipun belum menyentuh aspek manajemen akademik dan administrasi secara menyeluruh.

Faktor Pendukung dan Penghambat Transformasi Digital

Berdasarkan hasil triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, teridentifikasi beberapa faktor pendukung dan penghambat transformasi digital di MA Al-Husainy Bima.

Faktor Pendukung

Pertama, komitmen pimpinan madrasah terhadap transformasi digital. Kepala Madrasah menunjukkan visi yang jelas tentang pentingnya adaptasi terhadap era digital. Keberhasilan pendidikan di madrasah ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola SDM yang tersedia (Muzaini & Fadhilah, 2023). Kepala Madrasah menyatakan:

"Saya yakin bahwa madrasah harus berubah mengikuti perkembangan zaman. Kalau kita tidak berubah, kita akan ditinggalkan. Tapi perubahan itu harus bertahap, sesuai dengan kemampuan kita." (Wawancara, Kepala Madrasah, 2026)

Kedua, keberadaan guru-guru muda yang memiliki literasi digital lebih baik. Dari hasil observasi, guru-guru yang berusia di bawah 35 tahun menunjukkan kemampuan dan kemauan yang lebih tinggi dalam mengadopsi teknologi digital untuk pembelajaran. SDM harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik,

memiliki ketangkasan, inovasi, antisipasi, kreativitas, eksperimen, keterbukaan pikiran, dan jaringan yang luas (Hariyadi, 2023).

Ketiga, dukungan kebijakan pemerintah melalui program-program digitalisasi madrasah dari Kementerian Agama, seperti penyediaan aplikasi EMIS, SIMPATIKA, dan pelatihan-pelatihan terkait (Arfan et al., 2019; Sonia, 2020). Sudah saatnya madrasah mengembangkan pembelajaran berbasis digital untuk mengefektifkan program dan kegiatan pendidikan yang lebih maksimal (Buchari & Saleh, 2017).

Keempat, budaya organisasi yang kekeluargaan di MA Al-Husainy Bima memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan secara informal antar-guru. Budaya musyawarah dan suasana partisipatif menjadi modal sosial yang penting dalam mendorong perubahan (Rahmah et al., 2023). Budaya organisasi yang baik ditandai dengan norma dan nilai yang mendukung keunggulan, kerja tim, kejujuran, orientasi layanan, integritas, dan komitmen terhadap organisasi pendidikan madrasah (Khumaini et al., 2023).

Faktor Penghambat

Pertama, keterbatasan anggaran untuk pengadaan infrastruktur teknologi dan penyelenggaraan pelatihan. Sebagai madrasah swasta, MA Al-Husainy Bima sangat bergantung pada dana BOS dan kontribusi yayasan yang jumlahnya terbatas. Pendidikan madrasah berbasis 4.0 memerlukan kebijakan pemerintah dengan menyediakan anggaran yang cukup agar madrasah dapat mendukung guru-gurunya, melengkapi fasilitas pendidikan, dan menyediakan buku teks berbasis digital (Bahri, 2019).

Kedua, kesenjangan kompetensi digital antar-generasi guru. Guru-guru senior yang telah mengabdikan lama cenderung lebih resisten terhadap perubahan teknologi dibandingkan guru-guru muda. Perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tradisional belum sejalan dengan semangat menyambut era digital (Anugerah, 2023). Seorang guru mengungkapkan:

"Bukan tidak mau belajar, tapi memang susah bagi kami yang sudah terbiasa dengan cara lama. Apalagi kalau pelatihannya hanya sebentar, belum sempat paham sudah selesai." (Wawancara, Guru, 2026)

Ketiga, keterbatasan akses internet di lingkungan madrasah dan di rumah-rumah siswa. Wilayah Bima yang sebagian masih menghadapi kendala infrastruktur telekomunikasi menjadi hambatan serius dalam implementasi pembelajaran berbasis digital (Hermawansyah, 2021). Kondisi ini serupa dengan temuan di MA Nurul Ihsan Kota Bima yang juga menghadapi keterbatasan jaringan internet dan fasilitas digital (Hermawansyah, 2021).

Keempat, belum adanya tenaga khusus IT yang mengelola sistem informasi manajemen madrasah. Seluruh pengelolaan teknologi dilakukan secara ad hoc oleh guru atau staf yang dianggap memiliki kemampuan teknologi. Madrasah perlu mempertimbangkan untuk merekrut atau mengembangkan spesialis teknologi pendidikan (Azizah et al., 2024).

Kelima, persepsi masyarakat yang masih memandang madrasah sebagai lembaga pendidikan yang ketinggalan zaman dan identik dengan keterbelakangan (Hariyadi, 2023), sehingga dukungan masyarakat terhadap program digitalisasi madrasah belum optimal. Tantangan yang dihadapi madrasah baik dari dalam maupun dari luar semakin kompleks, sehingga menuntut perlunya ada upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai prasyarat memasuki era globalisasi (Tahir, 2017).

Berdasarkan pada faktor pendukung dan penghambat di atas dapat disampaikan bahwa faktor yang paling mendukung transformasi digital di MA Al-Husainy Bima adalah komitmen pimpinan dan keberadaan guru muda melek digital, karena keduanya menjadi penggerak utama perubahan. Budaya kekeluargaan memudahkan komunikasi dan kolaborasi. Kemudian faktor penghambat utama adalah keterbatasan anggaran dan kesenjangan kompetensi digital antar-guru.

Strategi jangka pendek yang realistis antara lain: memanfaatkan guru muda sebagai mentor digital untuk guru senior, memprioritaskan pelatihan dan

infrastruktur yang tersedia, memulai SIM secara bertahap, dan meningkatkan edukasi masyarakat tentang manfaat transformasi digital

Strategi Manajemen SDM MA Al-Husainy Bima dalam Perspektif Teori dan Praktik

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM di MA Al-Husainy Bima dalam menghadapi era digital masih berada pada tahap transisi dari pengelolaan konvensional menuju pengelolaan berbasis digital. Kondisi ini merupakan cerminan dari tantangan umum yang dihadapi oleh madrasah-madrasah di Indonesia, di mana perubahan masif dari manual ke digital menuntut lembaga pendidikan Islam untuk beradaptasi agar tetap relevan (Mustopa & Iswanti, 2023). Era digital membawa perubahan dari pengelolaan pendidikan yang manual ke pembelajaran digital, media pendidikan yang manual menjadi berbasis internet dan aplikasi online (Mustopa & Iswanti, 2023).

Dalam konteks perencanaan SDM, MA Al-Husainy Bima telah menerapkan mekanisme analisis kebutuhan meskipun belum sepenuhnya terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Dua hal utama yang seharusnya diupayakan adalah: pertama, mengupayakan SDM yang berkualitas sesuai kebutuhan job market yang berbasis digital technology; kedua, menciptakan jumlah SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai yang dibutuhkan (Karina & Rindaningsih, 2023). Temuan di lapangan menunjukkan bahwa MA Al-Husainy Bima baru memenuhi sebagian dari kedua aspek tersebut, terutama karena keterbatasan ketersediaan SDM berkualitas di wilayah Bima dan kendala finansial yang dihadapi.

Proses rekrutmen dan penempatan SDM di MA Al-Husainy Bima menunjukkan pola yang serupa dengan madrasah-madrasah lain di Indonesia. Penempatan pendidik yang seharusnya mengacu pada prinsip *the right man on the right place* (Muniroh & Muhyadi, 2017) belum sepenuhnya terwujud, dengan masih adanya mismatch sebesar 22% antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan temuan di MAN Kota Yogyakarta yang hanya 10% (Muniroh & Muhyadi, 2017),

menunjukkan bahwa madrasah swasta di daerah menghadapi tantangan yang lebih besar dalam hal ketersediaan SDM yang sesuai kualifikasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur, dan memberdayakan SDM sekolah sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai suatu tujuan (Nurhasanah et al., 2024). Dalam konteks MA Al-Husainy Bima, fungsi manajemen SDM belum berjalan secara optimal karena perencanaan yang masih sangat sederhana dan bersifat kekeluargaan (Karina & Rindaningsih, 2023). Meskipun demikian, sifat kekeluargaan ini juga memiliki sisi positif sebagai modal sosial yang memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antar-komponen SDM madrasah.

Kesenjangan Digital dan Upaya Pengembangan Kompetensi

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan digital (*digital divide*) yang signifikan di antara SDM MA Al-Husainy Bima. Kesenjangan ini terjadi pada dua level: pertama, kesenjangan antar-generasi guru di mana guru muda lebih adaptif terhadap teknologi dibandingkan guru senior; kedua, kesenjangan antara kompetensi digital yang dimiliki SDM dengan tuntutan era digital yang semakin kompleks.

Temuan ini konsisten dengan kondisi umum di madrasah-madrasah Indonesia, di mana sebagian besar guru madrasah berasal dari IAIN/STAIN/PTAIS yang belum tentu memiliki kompetensi digital yang memadai (Mukhlisoh, 2018). Pendidikan Islam perlu menjaga esensi nilai-nilai agama dan moral sambil beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memanfaatkan peluang digitalisasi (Hakim et al., 2023). Pengembangan keterampilan relevan dan pemanfaatan teknologi akan memungkinkan pendidikan Islam memberikan kontribusi yang berarti bagi pembentukan generasi unggul dan berdaya saing (Hakim et al., 2023).

Upaya pengembangan kompetensi digital yang telah dilakukan MA Al-Husainy Bima, meskipun masih terbatas, menunjukkan arah yang positif. Workshop internal tentang Google Classroom dan keikutsertaan dalam pelatihan Kemenag merupakan langkah awal yang penting. Namun, untuk mencapai transformasi digital

yang lebih substansial, diperlukan program pengembangan yang lebih sistematis, berkelanjutan, dan terukur. Kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan seharusnya meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual quantum learning, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian, dan pembinaan (Muniroh & Muhyadi, 2017) Mukhlisoh, 2018).

Dalam konteks ini, strategi yang diterapkan oleh MTs Al Kautsar Kota Depok dapat menjadi model yang relevan bagi MA Al-Husainy Bima. MTs Al Kautsar membuka wawasan SDM-nya dengan sosialisasi dan mengadakan berbagai pelatihan terkait pengelolaan madrasah secara digitalisasi (Hariyadi, 2023). Pendekatan bertahap dan komprehensif seperti ini lebih realistis untuk diterapkan di madrasah dengan sumber daya terbatas seperti MA Al-Husainy Bima.

Transformasi digital di madrasah juga menuntut perubahan paradigma kepemimpinan. Untuk menghadapi revolusi industri 4.0, diperlukan strategi kepemimpinan yang open minded, pemimpin yang siap menghadapi hal yang tidak terduga, bereaksi cepat terhadap perubahan, dan mampu berkolaborasi (C. P. N. Azizah & Subiyantoro, 2023). Kepala MA Al-Husainy Bima telah menunjukkan komitmen dan visi yang jelas tentang pentingnya transformasi digital, namun perlu didukung oleh kapasitas manajerial yang lebih kuat dalam mengelola perubahan organisasi.

Tantangan Implementasi Sistem Informasi Manajemen

Implementasi SIM di MA Al-Husainy Bima masih pada tahap yang sangat awal dibandingkan dengan madrasah-madrasah yang telah lebih maju dalam hal digitalisasi. Jika MAN 2 Ponorogo telah memanfaatkan berbagai aplikasi terintegrasi seperti SIMPATIKA, e-learning, BNI eduPATROL, fingerprint, dan aplikasi berbasis web (Sonia, 2020), MA Al-Husainy Bima baru memanfaatkan aplikasi EMIS dan komunikasi melalui WhatsApp Group.

Kesenjangan ini dapat dipahami mengingat perbedaan status kelembagaan (negeri vs swasta), lokasi geografis (perkotaan vs daerah), dan ketersediaan sumber

daya. Namun, hal ini tidak berarti bahwa MA Al-Husainy Bima tidak dapat melakukan percepatan dalam implementasi SIM. Pengembangan sistem pelayanan baru berbasis digital memungkinkan warga lembaga pendidikan Islam mengakses segala keperluan terkait pendidikan dan layanan administrasi, termasuk pengembangan model pembelajaran kekinian seperti e-learning dan blended learning (Bahri, 2019).

Salah satu strategi yang dapat diadopsi oleh MA Al-Husainy Bima adalah bekerja sama dengan pihak eksternal dalam bidang penyediaan platform digital, seperti yang dilakukan oleh MA Al Irtiqo' IIBS Malang yang menggunakan aplikasi Edupongo yang menyediakan fitur pembelajaran, manajemen sekolah, score nilai, presensi, dan komunikasi realtime dengan orang tua siswa (Hasanah & Supriyanto, 2023). Strategi inovasi dalam membangun smart learning ecosystem dilakukan dengan implementasi digital secara komprehensif terkait seluruh elemen ekosistem sekolah (Hasanah & Supriyanto, 2023).

Dengan pendekatan yang holistik dan strategis, madrasah memiliki potensi untuk menjadi model keunggulan dalam mengintegrasikan teknologi modern dengan nilai-nilai pendidikan Islam tradisional, menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan relevan di era digital (M. Azizah et al., 2024). Teknologi harus dilihat sebagai alat untuk memperkaya, bukan menggantikan, interaksi manusia yang merupakan inti dari pendidikan Islam (Azizah et al., 2024).

Model Strategi Manajemen SDM untuk Transformasi Digital Madrasah

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis terhadap kondisi MA Al-Husainy Bima, dapat dirumuskan model strategi manajemen SDM untuk menghadapi era digital yang disesuaikan dengan konteks madrasah swasta di daerah. Model ini terdiri dari empat pilar utama:

Pilar Pertama: Perencanaan SDM Berbasis Digital (Digital-Oriented HR Planning). Madrasah perlu menyusun perencanaan SDM yang secara eksplisit memasukkan kompetensi digital sebagai salah satu kriteria dalam rekrutmen, penempatan, dan pengembangan SDM. Perencanaan ini harus memperhatikan

tantangan era 4.0, di mana manusia memanfaatkan teknologi informatika sebagai alat untuk melancarkan tugas dan kewajibannya (Karina & Rindaningsih, 2023). Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja yang mempertimbangkan dimensi digital (Muniroh & Muhyadi, 2017).

Pilar Kedua: Pengembangan Kompetensi Digital Berkelanjutan (Continuous Digital Competency Development). Program pengembangan kompetensi digital harus dirancang secara sistematis, berkelanjutan, dan berjenjang, mulai dari literasi digital dasar hingga penguasaan aplikasi pembelajaran dan manajemen berbasis digital. Lima upaya strategis yang dapat dilakukan meliputi: pelatihan untuk guru dan staf administrasi, optimalisasi kegiatan supervisi, mendorong peran aktif guru dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kompetensi pimpinan madrasah, serta budaya musyawarah dan membangun suasana partisipatif (Rahmah et al., 2023).

Pilar Ketiga: Implementasi SIM Bertahap (Phased SIM Implementation). Mengingat keterbatasan sumber daya, implementasi SIM sebaiknya dilakukan secara bertahap, dimulai dari aspek yang paling mendesak dan berdampak langsung pada peningkatan efisiensi layanan pendidikan. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan lembaga madrasah, di mana madrasah menghendaki pengelolaan kegiatan akademik yang terkomputerisasi sebagai kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Sonia, 2020).

Pilar Keempat: Penguatan Budaya Organisasi Digital (Digital Organizational Culture Strengthening). Strategi pengembangan manajemen SDM di madrasah merupakan konsep budaya yang koheren dengan visi dan misi institusi, serta sadar bahwa budaya pengembangan manajemen SDM sebagai representasi kognitif dibentuk oleh keseluruhan struktur dalam lembaga pendidikan madrasah (Khumaini et al., 2023). Budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan terhadap perubahan, dan kolaborasi antar-generasi perlu dibangun secara sistematis.

Integrasi Nilai Islam dalam Transformasi Digital

Temuan penting lainnya adalah bahwa transformasi digital di MA Al-Husainy Bima tidak boleh meninggalkan esensi pendidikan Islam. Kepala Madrasah menegaskan:

"Teknologi itu hanya alat. Yang paling penting tetap akhlak dan ilmu agama. Kami ingin siswa kami tidak hanya pintar menggunakan teknologi, tapi juga memiliki karakter Islami yang kuat." (Wawancara, Kepala Madrasah, 2026)

Pernyataan ini sejalan dengan pandangan bahwa pendidikan Islam perlu menjaga esensi nilai-nilai agama dan moral sambil beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memanfaatkan peluang digitalisasi (Hakim et al., 2023). Pendekatan yang digunakan oleh lembaga pendidikan Islam adalah model untuk menciptakan manusia yang lebih baik secara moral dan inovatif (Mustopa & Iswanti, 2023). Madrasah yang menggabungkan konsep tradisi Islam klasik dan teknologi modern menunjukkan bahwa integrasi keduanya dimungkinkan (Hasanah & Supriyanto, 2023).

Dalam menghadapi era disrupsi, terdapat empat strategi yang perlu disiapkan oleh lembaga pendidikan Islam: (1) keluar dari zona nyaman, (2) memprioritaskan penawaran aktivitas yang bermanfaat dan berpengaruh, (3) menerima dan menawarkan umpan balik yang berkualitas, dan (4) membentuk model mental seseorang yang memiliki keahlian teknis khusus (Mustopa & Iswanti, 2023). Keempat strategi ini relevan untuk diterapkan di MA Al-Husainy Bima dalam konteks transformasi digital yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu SDM, dan proses peningkatan kualitas ini sangat penting bagi seluruh pemangku kepentingan pendidikan (Herawati et al., 2023). Dengan strategi manajemen SDM yang tepat, MA Al-Husainy Bima dapat menjadi madrasah yang tidak hanya mempertahankan identitas keislamannya tetapi juga mampu bersaing dan relevan di era digital. SDM merupakan investasi organisasi yang paling mahal dan merupakan energi serta sumber kemajuan yang tidak bisa digantikan dengan

apapun (Habibi, 2020), sehingga pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan transformasi digital di madrasah.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa perencanaan SDM di MA Al-Husainy Bima masih sederhana dan belum terstruktur secara sistematis, dengan kompetensi digital guru belum sepenuhnya terintegrasi. Pengembangan kompetensi digital dilakukan sporadis, sehingga terjadi kesenjangan antara guru muda yang adaptif dan guru senior yang masih menggunakan metode konvensional. Implementasi SIM baru berada pada tahap awal dengan infrastruktur terbatas. Faktor pendukung transformasi digital meliputi komitmen pimpinan dan keberadaan guru muda, sedangkan faktor penghambat utama adalah keterbatasan anggaran dan kesenjangan kompetensi digital antar-generasi. Berdasarkan temuan ini, strategi manajemen SDM yang sesuai terdiri dari empat pilar: perencanaan SDM berbasis digital, pengembangan kompetensi digital berkelanjutan, implementasi SIM secara bertahap, dan penguatan budaya organisasi digital, tetap berlandaskan nilai-nilai pendidikan Islam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diajukan beberapa saran. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Kepala Madrasah Ali-Husainy Bima menyusun perencanaan SDM yang lebih terstruktur dengan memasukkan kompetensi digital sebagai salah satu kriteria utama dalam rekrutmen dan pengembangan guru. Guru senior dianjurkan meningkatkan kemampuan digital mereka melalui pembelajaran bersama guru muda yang lebih melek teknologi, sehingga kesenjangan kompetensi antar-generasi dapat dikurangi. Yayasan hendaknya mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pelatihan digital dan pengadaan infrastruktur TIK prioritas. Implementasi sistem informasi manajemen sebaiknya dilakukan secara bertahap, dimulai dari aspek yang paling berdampak pada efisiensi administrasi dan

pembelajaran. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan studi ke beberapa madrasah dan mengevaluasi efektivitas pelatihan digital dalam meningkatkan kompetensi guru dan mutu pendidikan.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang hanya focus pada satu madrasah swasta di Bima sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi ke seluruh madrasah. Penelitian lanjutan dapat membandingkan beberapa madrasah swasta dan negeri untuk melihat variasi strategi manajemen SDM digital

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., Nurhasanah, Z., & Al-maulidi, A. F. (2025). *THE EFFECTIVENESS OF TAHFIDZ MANAGEMENT AT PESANTREN AL-HUSAINY BIMA*. 10(3), 1210–1221.
- Anugerah, R. B. (2023). Transformasi Madrasah Dalam Menghadapi Tantangan Di Era Society 5.0. *At-Tarbawi Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(2), 153–170. <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v8i2.7889>
- Arfan, S. S., Yaumi, M., & T, M. Y. (2019). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengolahan Data Peserta Didik Di Mi Nasrul Haq. *Idaarah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 289. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.9727>
- Aziz, A., & Zakir, S. (2022). Tantangan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Era 4.0. *Irje*, 2(3), 1070–1077. <https://doi.org/10.31004/irje.v2i3.123>
- Azizah, C. P. N., & Subiyantoro, S. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Menunjang Mutu Pendidikan Sekolah. *Kelola Journal of Islamic Education Management*, 8(1), 11–28. <https://doi.org/10.24256/kelola.v8i1.3452>
- Azizah, M., Solikhin, S., & Lailiyah, N. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Pelayanan Administrasi. *Ngaos*, 2(2), 80–94. <https://doi.org/10.59373/ngaos.v2i2.46>
- Azizah, N., & Suwandi, S. (2024). Pengaruh Manajemen Pondok Pesantren Dan Motivasi Menghafal Alquran Terhadap Kualitas Hafalan Santri Di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 529–537.
- Bahri, S. (2019). Pendidikan Madrasah Berbasis 4.0 Dalam Bingkai Manajemen Mutu. *Edugama Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(1), 115–154. <https://doi.org/10.32923/edugama.v5i1.962>
- Buchari, A., & Saleh, E. M. (2017). Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. *Journal of Islamic Education Policy*, 1(2). <https://doi.org/10.30984/j.v1i2.429>
- dika, M., & Hakim, L. (2023). Penerapan Sistem Informasi Masjid Dalam

- Meningkatkan Pelayanan Di Kantor Kemenag Kendal. *JMD*, 1(2), 113–120. <https://doi.org/10.22515/jmd.v1i2.7759>
- Djuddah, M., & Rosadi, K. I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam (Studi Pada Tenaga Kependidikan Di Man 3 Batanghari). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 263–271. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.386>
- Habibi, N. (2020). Manajemen Pengembangan Madrasah Yang Unggul Dan Kompetitif. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 130–145. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i2.29>
- Hakim, A. R., Fauzia, E., & Rani, P. (2023). Analisis Kritis Tantangan Pendidik Dalam Islam Di Era Disruption 4.0. *Al Qalam Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(5), 3672. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i5.2696>
- Hamadi, H. (2018). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto. *Al-Fikrah Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 103. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i2.1388>
- Hariyadi. (2023). Tranformasi Digital Madrasah Untuk Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan Di MTS Al Kaustar Kota Depok. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 42–49. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12314>
- Hariyadi, A. (2020). Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Membangun Budaya Organisasi Pesantren. *Equity In Education Journal*, 2(2), 96–104. <https://doi.org/10.37304/ej.v2i2.1694>
- Harjali, H. (2017). Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. *Nadwa Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 79–107. <https://doi.org/10.21580/nw.2016.10.1.909>
- Herawati, S., Iswantir, I., & Eliwatis. (2023). Reformasi Sumber Daya Manusia Di Kelembagaan Pendidikan Islam Menghadapi Era. 4.0. *Tarbawi Ngabar Jurnal of Education*, 4(2), 259–280. <https://doi.org/10.55380/tarbawi.v4i2.515>
- Hermawansyah, H. (2021). Sistem Manajemen Mutu Madrasah Untuk Tertip Protokol Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Fitrah Jurnal Studi Pendidikan*, 12(2), 16–33. <https://doi.org/10.47625/fitrah.v12i2.332>
- Ittihad, I. (2019). Partisipasi Masyarakat Desa Dalam Pendidikan Pesantren Sebagai Upaya Pengembangan Manajemen Budaya Islami. *Manazhim*, 1(1), 81–109. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v1i1.141>
- Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.146>
- Khairul, A., & Jazuli, J. (2022). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Edu Islamic*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.55883/jipkis.v2i1.23>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 Di Madrasah. *Al-Fahim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>

- Miles, M. B. A., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc. <https://books.google.co.id/books?id=p0wXBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Missouri, R., Alamin, Z., & Azmin, U. (2021). Penerapan Model Triple Helix Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Masyarakat Kelurahan Rabangodu Selatan Pada Masa Pandemi Covid-19. *J-Esa (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.52266/jesa.v4i1.749>
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Mustopa, A., & Iswantir, I. (2023). Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Era Disrupsi. *Al-Qalam Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v15i1.1565>
- Muzaini, M. C., & Fadhilah, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Bandar Mataram. *Waniambey Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 4(2), 116–135. <https://doi.org/10.53837/waniambey.v4i2.653>
- Nurhasanah, Gani, A., Bedi, F., Ayu, S. M., & Junaidah, J. (2024). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Sabilussa'adah. *Learning Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1089–1101. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3568>
- Nurhasanah, N., Irfan, M., Putri, P., Susanti, S., Ratih, R., Adriani, A., & Elisa, E. (2022). Eksistensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Mengatasi Krisis Moralitas Peserta Didik Kelas VII SMP Negeri 06 Kota Bima. *El-Hikmah Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 16(1), 103–114. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v16i1.6105>
- Rahmah, A. T., Baroroh, F., Mauludi, R., Arief, A., & Asy'ari, H. (2023). Strategi Optimalisasi Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Menuju Madrasah Berprestasi. *Tarbiyatuna Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 8(1), 103–114. <https://doi.org/10.55187/tarjpi.v8i1.5318>
- Ridwan, M., Nurrobiyanto, N., Jahari, J., & Erihadiana, M. (2024). Optimalisasi Kemandirian Dan Jiwa Interpeunership Santri: Inovasi Manajemen Peserta Didik Di Pesantren Terpadu. *Kaipi*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.62070/kaipi.v2i1.46>
- Rokimin, R., & Pangestu, E. Z. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Bimbingan Dan Konseling Studi Kasus Di MTs. Nurul Huda Pondok Betung Tangerang Selatan Banten. *Em*, 1(1), 32–41. <https://doi.org/10.15408/em.v1i1.32277>
- Siahaan, A., Nuraini, I., Qatrunnada, Q., Lbs, E., & Pulungan, F. (2024).

- Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'An. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(3), 3255–3261. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1333>
- Sonia, N. R. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 94–104. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.18>
- Supriani, Y., Juhana, H., Najili, H., Syah, M., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Perencanaan Dan Pelaksanaan Pendidikan Islam Di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Ibum. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(7), 707–714. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i7.333>
- Syukri, S., Hasibuan, H., & Siregar, Z. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mencapai Visi, Misi, Dan Sasaran Pada MIN 31 Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 58–67. <https://doi.org/10.15642/japi.2023.5.1.58-67>
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Ustina, U., Cholil, A. A., & Tjahjono, A. B. (2021). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam. *Ta Dibun Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(2), 156. <https://doi.org/10.30659/jpai.4.2.156-165>
- Windriyana, W., & Alijoyo, F. A. (2024). Proses Manajemen Pendidikan Di Pondok Pesantren Daarudda'wah Kabupaten Tasikmalaya. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 276–287. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1052>
- Zakiah, A. N. (2022). Manajemen Kesiswaan Di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Di Masa Pandemi Covid-19. *Leadership Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 35–49. <https://doi.org/10.32478/leadership.v3i1.875>