

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



Editor: Mohammad Syafi’I Budi Santoso

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Ma’shum Thoyib,
M. Bisri Ihwan**



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Penulis : Ma'shum Thoyib, M. Bisri Ihwan
Editor : Mohammad Syafi'i Budi Santoso
Proofreader : DSI Press
Setting dan layout : DSI Press
Desain cover : DSI Press
Link : www.dutasains.com
ISBN : 978-634-7749-12-3

Hak Penerbitan ada pada ©Duta Sains Indonesia 2026

Ukuran : 15.5 cm X 23 cm ; Hal: vii + 110 (Unesco)

Halaman : vii + 259

Hak cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang mengutip, memperbanyak dan menerjemahkan sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Duta Sains Indonesia
Cetakan I, Juni 2026



Sedati Agung 3 RT 07 RW 01 Kec. Sedati
Jawa Timur – Indonesia

Telp. 0877 5551 0658

E-mail : dutasainsindonesia@gmail.com

Website: www.dutasains.com

KATA PENGANTAR

Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I.

(Sambutan Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)
Blokagung)

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur marilah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga karya ilmiah yang sangat berharga ini dapat hadir di tengah-tengah kita semua. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa cahaya ilmu pengetahuan bagi umat manusia.

Selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, saya bangga dan mengapresiasi setinggi-tingginya atas terbitnya buku *Human Resource Management: Transformasi Tenaga Kependidikan Islam*. Buku ini mengintegrasikan manajemen SDM dengan nilai-nilai Islam: amanah, itqan, ihsan, dan mas'uliyah. Pendekatan ini penting karena tenaga kependidikan madrasah dan pesantren dituntut kompeten teknis sekaligus berakhlak mulia.

Transformasi menjadi kata kunci karena manajemen tenaga kependidikan tak bisa lagi statis. Disrupsi teknologi memaksa lembaga bergerak adaptif. Buku ini menyajikan peta jalan dari digitalisasi administrasi hingga sistem pengambilan keputusan SDM yang berkeadilan. Inilah bekal menghadapi tantangan global sekaligus memperkuat ekosistem pendidikan yang humanis, profesional, dan berkelanjutan.

Saya berharap karya ini tidak hanya berhenti sebagai tumpukan referensi di perpustakaan, tetapi mampu menjadi inspirasi bagi para dosen, mahasiswa, dan peneliti lainnya untuk terus berkarya dan melakukan inovasi dalam penulisan ilmiah. Semoga buku ini memberikan manfaat yang luas, menjadi amal jariyah bagi penulisnya, serta menjadi sumbangsih pemikiran

yang berharga bagi pengembangan Universitas KH. Mukhtar Syafaat ke arah yang lebih baik. Selamat atas terbitnya buku ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi setiap langkah perjuangan kita dalam dunia pendidikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Banyuwangi, 02 Mei 2026

Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I.

PENGANTAR PENULIS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga buku berjudul Human Resource Management: Transformasi Tenaga Kependidikan Islam Membangun Ekosistem SDM Pendidikan yang Adaptif ini dapat hadir di hadapan pembaca. Buku ini lahir dari keprihatinan mendalam terhadap kondisi pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam yang masih terjebak dalam pola konvensional dan kurang adaptif terhadap perubahan zaman. Pengabaian ini berpotensi menghambat kemajuan institusi secara signifikan.

Era disrupsi digital dan tantangan global menuntut transformasi mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tenaga kependidikan Islam tidak lagi cukup hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga harus unggul dalam literasi digital, kepemimpinan adaptif, serta nilai-nilai amanah dan itqan. Buku ini hadir sebagai panduan strategis bagi para pemimpin pendidikan Islam untuk merancang ekosistem SDM yang profesional, berkeadilan, dan berkelanjutan. Dengan pendekatan integratif, diharapkan lembaga mampu bersaing secara global tanpa kehilangan identitas keislamannya.

Saya menyadari bahwa keberhasilan transformasi tenaga kependidikan tidak dapat dilakukan secara parsial. Diperlukan pendekatan holistik yang mencakup perencanaan suksesi, budaya berbagi pengetahuan, pemanfaatan teknologi, serta sistem evaluasi berbasis stakeholder. Buku ini mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen SDM modern dengan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah. Semoga menjadi rujukan utama bagi pengambil kebijakan di lingkungan Kemenag, yayasan, hingga madrasah. Dengan implementasi yang konsisten, ekosistem SDM yang adaptif dan bermartabat dapat terwujud.

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada para akademisi, praktisi, dan tenaga kependidikan yang telah

berkontribusi dalam penyelesaian buku ini. Kritik dan saran konstruktif sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Akhirnya, hanya kepada Allah Swt. kita memohon ridha dan keberkahan. Semoga buku ini menjadi amal jariyah yang bermanfaat bagi umat dan kemajuan pendidikan Islam di Indonesia. Selamat membaca dan mengimplementasikan ilmu di dalamnya dengan penuh keikhlasan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Banyuwangi, 02 Mei 2026

Ma'shum Thoyib

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BALIK JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v

BAB 1: MEMBANGUN FONDASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

1.1 Urgensi Transformasi Paradigma Pengelolaan Tenaga Kependidikan Islam.....	1
1.2 Diagnosis Persoalan Sistemik Tenaga Kependidikan Islam.....	3
1.3 Prinsip-Prinsip Manajemen Modern Berbasis Nilai Islam.....	6
1.4 Peluang Strategis di Tengah Tantangan	12

BAB 2: HAKIKAT DAN RUANG LINGKUP TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM

2.1 Pengertian dan Kedudukan Tenaga Kependidikan dalam Perspektif Islam	17
2.2 Klasifikasi, Peran, dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan	20
2.3 Kompetensi Tenaga Kependidikan Era Disrupsi	25
2.4 Profesionalisme, Etika Kerja, dan Pengembangan Berkelanjutan	28

BAB 3: KONSEP DASAR MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN

3.1 Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Kependidikan Islam	35
3.2 Prinsip-Prinsip Manajemen Modern dalam Perspektif Islam	38
3.3 Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Tenaga Kependidikan	43
3.4 Pendekatan Manajemen Berbasis Kinerja dan Mutu Islami.....	47

BAB 4: TEORI DAN PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM

4.1 Teori Klasik dan Modern Manajemen SDM dalam Perspektif Islam	53
4.2 Pendekatan Human Capital dan Talent Management dalam Pendidikan Islam	57
4.3 Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Organisasi	

Islami.....	60
4.4 Manajemen Perubahan dalam Lembaga Pendidikan Islam.....	64
BAB 5: PERENCANAAN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM	
5.1 Analisis Kebutuhan Tenaga Kependidikan	71
5.2 Perencanaan Jangka Pendek, Menengah, dan Panjang	74
5.3 Analisis Jabatan dan Beban Kerja	78
5.4 Perencanaan Berbasis Data dan Pemanfaatan Teknologi.....	81
BAB 6: REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM	
6.1 Kebijakan dan Prinsip Rekrutmen dalam Perspektif Islam.....	88
6.2 Prosedur dan Teknik Seleksi Tenaga Kependidikan...	93
6.3 Penempatan dan Penugasan Tenaga Kependidikan ...	97
6.4 Orientasi, Induksi, dan Evaluasi Efektivitas Rekrutmen	101
BAB 7: PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM	
7.1 Analisis Kebutuhan dan Perencanaan Pengembangan Kompetensi.....	106
7.2 Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD)	111
7.3 Evaluasi Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan ...	116
7.4 Manajemen Karier, Suksesi, dan Pemanfaatan Teknologi.....	120
BAB 8: MANAJEMEN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM	
8.1 Konsep dan Prinsip Manajemen Kinerja dalam Perspektif Islam	126
8.2 Indikator, Standar, dan Metode Penilaian Kinerja ...	130
8.3 Umpan Balik, Tindak Lanjut, dan Sistem Penghargaan.....	136
8.4 Manajemen Disiplin, Etos Kerja, dan Perbaikan Berkelanjutan	141
BAB 9: KOMPENSASI DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM	
9.1 Sistem Penggajian dan Remunerasi yang Adil dalam Perspektif Islam	146
9.2 Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan..	151

9.3 Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Perlindungan Hukum	154
9.4 Hubungan Industrial, Kesejahteraan Mental, dan Kebijakan Pensiun	158
BAB 10: HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KONFLIK ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM	
10.1 Hakikat Hubungan Industrial dan Komunikasi Organisasi Islami.....	164
10.2 Sumber Konflik Organisasi dan Manajemen Konflik dalam Perspektif Islam	165
10.3 Mediasi dan Penyelesaian Perselisihan (Litigasi dan Nonlitigasi)	171
10.4 Hubungan dengan Serikat Pekerja dan Peran Organisasi Profesi.....	175
BAB 11: Teknologi Informasi Dan Digitalisasi Manajemen Tenaga Kependidikan Islam	
11.1 Sistem Informasi Manajemen SDM (HRIS) dalam Pendidikan Islam.....	181
11.2 Big Data, Analitik SDM, dan Artificial Intelligence ..	186
11.3 Keamanan Data, Privasi Digital, dan Etika Digital...	190
11.4 Manajemen Pengetahuan Digital dan Komunitas Praktisi.....	194
BAB 12: Akuntabilitas Dan Penjaminan Mutu Tenaga Kependidikan Islam	
12.1 Konsep Penjaminan Mutu dan Akuntabilitas dalam Perspektif Islam	200
12.2 Standar Mutu Nasional dan Internasional untuk Tenaga Kependidikan	206
12.3 Audit Mutu, Evaluasi Internal dan Eksternal	211
12.4 Continuous Improvement, Benchmarking, dan Evaluasi Berbasis Stakeholder	215
BAB 13: Tantangan Global Dan Masa Depan Manajemen Tenaga Kependidikan Islam	
13.1 Globalisasi, Internasionalisasi, dan Kompetisi SDM Pendidikan	222
13.2 Transformasi Digital, Disrupsi Teknologi, dan Kesiapan Tenaga Kependidikan	226
13.3 Kepemimpinan Masa Depan dan Organisasi Pembelajar	232
13.4 Rekomendasi Kebijakan dan Strategi Adaptif Berkelanjutan	237

DAFTAR PUSTAKA.....	245
BIODATA PENULIS	257

DAFTAR TABEL

Komponen Kebijakan Rekrutmen
Perbandingan Pelatihan Tradisional dengan CPD Modern
Karakteristik Etos Kerja Islami
Dampak Kepuasan Kerja terhadap Institusi
Fungsi Utama HRIS
Komponen Utama Standar Nasional
Transformasi Peran Tenaga Kependidikan Melalui AI
Rekomendasi Kebijakan Tingkat Nasional
Rekomendasi Kebijakan Tingkat Lembaga