

Dr. H. Mawardi, M.Pd.I.



Tata Kelola Strategis
**MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA
MADRASAH**

DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM



Editor:
Assoc. Prof. Dr. Mona Novita, M.Pd.

Tata Kelola Strategis
**MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA
MADRASAH**

DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM

Dr. H. Mawardi, M.Pd.I.



**TATA KELOLA STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MADRASAH DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM**

Penulis:

Dr. H. Mawardi, M.Pd.I.

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Mona Novita, M.Pd.

ISBN:

978-634-246-709-1

Cetakan Pertama:

Februari, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt Tuhan YME atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku yang berjudul *“Tata Kelola Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah dalam Sistem Pendidikan Islam”* ini dapat disusun dan disajikan kepada para pembaca.

Buku ini disusun sebagai bentuk kepedulian terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, sehingga diperlukan tata kelola yang terencana, profesional, dan selaras dengan nilai-nilai Islam agar madrasah mampu menjawab tantangan perubahan zaman.

Pembahasan dalam buku ini menguraikan konsep, prinsip, serta praktik tata kelola strategis manajemen sumber daya manusia madrasah dalam kerangka sistem pendidikan Islam. Diharapkan buku ini dapat menjadi bahan bacaan dan rujukan bagi mahasiswa, dosen, kepala madrasah, pengelola pendidikan, serta pihak-pihak yang memiliki perhatian terhadap pengembangan mutu madrasah.

Penulis berharap semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan madrasah dan pendidikan Islam secara umum. Akhir kata, penulis berharap semoga buku ini dapat memberikan inspirasi, wawasan, dan manfaat bagi seluruh pembaca sehingga menjadi bentuk ikhtiar dalam memajukan pendidikan Islam.

Februari, 2026

Dr. H. Mawardi, M.Pd.I.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Urgensi Tata Kelola SDM Madrasah dalam Sistem Pendidikan Islam	1
B. Dinamika Kebijakan dan Tantangan Kelembagaan Madrasah	15
C. Ruang Lingkup dan Fokus Kajian Tata Kelola Sumber Daya Manusia	21
D. Posisi Buku dalam Pengembangan Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam	23
BAB II TATA KELOLA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.....	29
A. Tata Kelola dalam Ilmu Manajemen Pendidikan	29
B. Tata Kelola Pendidikan dalam Perspektif Islam	35
C. Prinsip <i>Good Governance</i> dalam Pendidikan Islam	41
D. Relasi, Tata Kelola, Kepemimpinan, dan MSDM	50
E. Aktor dan Struktur Tata Kelola Madrasah	56
F. Implikasi Tata Kelola terhadap Mutu Pendidikan	59
BAB III SISTEM MANAJEMEN SDM MADRASAH BERBASIS TATA KELOLA .	63
A. Sistem MSDM Madrasah dalam Kerangka Tata Kelola	63
B. Integrasi Kebijakan, Struktur, dan Proses MSDM	73
C. Perencanaan SDM Madrasah Berbasis Tata Kelola	77
D. Pengendalian dan Akuntabilitas MSDM Madrasah	80
BAB IV KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM MADRASAH DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM	85
A. Kerangka Kebijakan SDM Pendidikan Islam	85
B. Kebijakan Kementerian Agama dan Implikasinya	91
C. Sinkronisasi Kebijakan Pusat dan Madrasah	97
D. Tantangan Implementasi Kebijakan SDM	99
E. Evaluasi Kebijakan Pengelolaan SDM Madrasah	102
BAB V TATA KELOLA KINERJA DAN PENGEMBANGAN SDM MADRASAH	107
A. Tata Kelola Kinerja Tenaga Kependidikan	107
B. Pengembangan SDM Madrasah Berbasis Kebijakan	120
C. Keberlanjutan Kinerja dan Penguatan Sistem	126

BAB VI TANTANGAN DAN TRANSFORMASI TATA KELOLA SDM

MADRASAH	137
A. Tantangan Tata Kelola SDM Madrasah Kontemporer.....	137
B. Digitalisasi Tata Kelola Pendidikan	143
C. Transformasi Organisasi dan SDM Madrasah	148
D. Dinamika Regulasi dan Kelembagaan.....	151
E. Respon Strategis Madrasah terhadap Perubahan.....	154

BAB VII ARAH KEBIJAKAN DAN AGENDA RISET TATA KELOLA SDM

MADRASAH	159
A. Arah Pengembangan Tata Kelola SDM Madrasah.....	159
B. Integrasi Nilai Islam dalam Kebijakan SDM	162
C. Agenda Riset Tata Kelola Pendidikan Islam.....	174
D. Kontribusi Keilmuan bagi Kebijakan Pendidikan Islam.....	179

BAB VIII PENUTUP..... 185

A. Kesimpulan	185
B. Implikasi Teoritis.....	187
C. Implikasi Praktis.....	190
D. Penutup	194

DAFTAR PUSTAKA 196

PROFIL PENULIS 206

BAB I

PENDAHULUAN

A. URGENSI TATA KELOLA SDM MADRASAH DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks memerlukan perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. SDM madrasah termasuk kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan berperan sentral dalam pencapaian tujuan pendidikan Islam yang tidak hanya berkualitas secara akademik tetapi juga berakar pada nilai-nilai religius. Sistem pendidikan Islam menekankan pembentukan insan yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, dan mandiri. Untuk mewujudkan hal tersebut, tata kelola SDM yang strategis, profesional, dan berlandaskan prinsip Islam menjadi syarat utama.

Tata kelola SDM dalam konteks madrasah merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang dirancang secara sistemik dan berkelanjutan. Konsep ini tidak hanya menitikberatkan pada efisiensi administratif tetapi juga pada integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah (kepercayaan), keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama dalam setiap aspek manajemen SDM. SDM madrasah idealnya tidak hanya mencakup kompetensi profesional, tetapi juga kecakapan spiritual dan moral yang kuat sesuai dengan prinsip pendidikan Islam¹.

Dalam pendidikan Islam, tenaga pendidik (termasuk guru dan tenaga kependidikan) tidak hanya dipandang sebagai penyampai pengetahuan (*instructor*) tetapi juga sebagai pendidik karakter (*educator*) dan

¹ Marsona K dan Karim H.A. (2025). *Basic Concepts of Human Resource Management in the Perspective of Islamic Education*. Journal of Practice Learning and Educational Development, 5(4), 1261-1267

BAB II

TATA KELOLA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

A. TATA KELOLA DALAM ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tata kelola dalam konteks ilmu manajemen pendidikan (*educational governance*) merupakan suatu kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana kebijakan, struktur, proses, dan praktik pengelolaan pendidikan dirancang, diimplementasikan, serta diawasi untuk menghasilkan layanan pendidikan yang efektif, akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan *stakeholder*²⁰. Konsep ini berkembang dari kajian *governance* dalam teori organisasi dan administrasi publik, yang kemudian diadaptasi ke ranah pendidikan sebagai respon terhadap kompleksitas peran lembaga pendidikan dalam masyarakat kontemporer.

Secara etimologis, *governance* berbeda dengan *government*; *governance* mencakup lebih dari sekadar struktur birokratik formal, tetapi juga melibatkan interaksi banyak aktor — termasuk lembaga publik, sektor swasta, komunitas, dan masyarakat sipil dalam kerangka pengambilan keputusan pendidikan.

Tata kelola pendidikan mencakup dua dimensi utama: struktur kelembagaan dan proses pengelolaan. Struktur kelembagaan merujuk pada jaringan aktor dan lembaga yang memiliki wewenang, tanggung jawab, serta fungsi dalam sistem pendidikan. Proses pengelolaan mencakup praktik pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, serta mekanisme koordinasi antar pemangku kepentingan.

Dalam perspektif ini, tata kelola tidak hanya berkaitan dengan otoritas formal, tetapi juga mencakup jaringan hubungan antara pelaksana, pembuat kebijakan, dan penerima manfaat dalam pendidikan.

²⁰ Ball, S. J. (2008). *The education debate*. Policy Press.

BAB III

SISTEM MANAJEMEN SDM MADRASAH BERBASIS TATA KELOLA

A. SISTEM MSDM MADRASAH DALAM KERANGKA TATA KELOLA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset strategis organisasi⁵⁰. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah, MSDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan kerangka sistemik yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan melalui pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Hal ini meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan sistem kompensasi yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas praktik pendidikan.

Dalam kajian akademik tentang MSDM, pendekatan strategis menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi yang harus diberdayakan melalui kebijakan dan mekanisme yang terencana demi keberlanjutan pengembangan kompetensi dan prestasi organisasi⁵¹.

Tata kelola (*governance*) dalam MSDM mengacu pada struktur, mekanisme, proses, dan nilai-nilai yang menjamin praktik SDM dilakukan secara konsisten, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Konsep *governance* dalam MSDM bermakna bahwa kebijakan dan praktik SDM tidak berdiri sendiri, tetapi terintegrasi dalam kerangka tata kelola organisasi secara menyeluruh.

⁵⁰ Putri M., Munawarsya M., & Santika. (2024). The Effectiveness of Human Resource Management in Improving the Quality of Madrasah Aliyah Nurul Muttahidah Pinotu. IDARAH: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan, 8(1), 79-94

⁵¹ Rachman, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Tahta Media Group.

BAB IV

KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM MADRASAH DALAM SISTEM PENDIDIKAN ISLAM

A. KERANGKA KEBIJAKAN SDM PENDIDIKAN ISLAM

Kebijakan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam merupakan bagian integral dari kebijakan pendidikan nasional dan kebijakan kelembagaan yang bertujuan menjamin terselenggaranya proses pendidikan secara efektif, bermutu, dan berkelanjutan. Dalam perspektif internasional, kebijakan SDM pendidikan dipahami sebagai seperangkat prinsip, regulasi, dan strategi yang mengatur siklus pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, hingga kesejahteraan dan retensi.

Dalam konteks pendidikan Islam, kebijakan SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian efisiensi dan kinerja organisasi, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai keislaman, seperti amanah, keadilan, profesionalitas (itqan), dan tanggung jawab moral (mas'uliyah) dalam pelaksanaan tugas pendidikan⁸¹. Oleh karena itu, kerangka kebijakan SDM Pendidikan Islam harus memadukan pendekatan manajerial modern dengan landasan normatif dan filosofis Islam.

Landasan kerangka kebijakan sumber daya manusia (SDM) Pendidikan Islam mencakup dimensi filosofis, teoretis, dan normatif yang saling terintegrasi untuk memastikan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan berjalan secara profesional, berkeadilan, dan berkelanjutan.

1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis kebijakan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam berfungsi sebagai pijakan normatif dan konseptual yang membimbing seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan,

⁸¹ Sahin, A. (2018). *Education in Islam: Critical concepts and debates*. Kube Publishing.

BAB V

TATA KELOLA KINERJA DAN PENGEMBANGAN SDM MADRASAH

A. TATA KELOLA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

1. Konsep Dasar Tata Kelola Kinerja

Tata kelola kinerja tenaga kependidikan merupakan elemen strategis dalam menjamin mutu layanan pendidikan. Tenaga kependidikan yang meliputi staf administrasi, pustakawan, laboran, teknisi, pranata komputer, dan tenaga pendukung lainnya yang memiliki peran krusial dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran dan keberlanjutan institusi pendidikan. Dalam konteks global, perhatian terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak lagi dipandang sebagai aspek administratif semata, melainkan sebagai bagian integral dari *governance system* institusi pendidikan yang berorientasi pada mutu, akuntabilitas, dan keberlanjutan.

Tata kelola kinerja menekankan keterpaduan antara kebijakan, struktur organisasi, mekanisme evaluasi, serta budaya kerja yang mendorong pencapaian tujuan institusional secara efektif dan etis.

Tata kelola kinerja (*performance governance*) merupakan kerangka sistematis yang mengintegrasikan kebijakan, struktur organisasi, proses manajerial, serta mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa kinerja individu dan unit kerja selaras dengan tujuan strategis organisasi. Dalam konteks pendidikan, tata kelola kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil (*outcomes*), tetapi juga pada proses, akuntabilitas, transparansi, dan keberlanjutan.

Tata kelola kinerja merupakan bagian integral dari *strategic human resource management*, yang menekankan hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan institusional¹⁰⁸. Dengan

¹⁰⁸ Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

BAB VI

TANTANGAN DAN TRANSFORMASI TATA KELOLA SDM MADRASAH

A. TANTANGAN TATA KELOLA SDM MADRASAH KONTEMPORER

Tata kelola SDM (*Human Resource Governance*) dalam konteks pendidikan mencakup serangkaian praktik manajemen yang sistematis untuk memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memotivasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, sehingga tujuan institusional dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan¹²⁶. Pendekatan ini berakar pada teori manajemen strategis dan HRM yang menekankan hubungan antara praktik SDM dengan kinerja organisasi dan mutu pendidikan. Literatur pendidikan internasional menegaskan bahwa HRM sekolah harus melampaui fungsi administratif tradisional dan menjadi faktor strategis dalam pencapaian tujuan institusional.

Tata kelola Sumber Daya Manusia (*Human Resource Governance/HRG*) dalam pendidikan merujuk pada keseluruhan sistem kebijakan, struktur, proses, dan praktik yang mengatur bagaimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan direkrut, dikembangkan, dievaluasi, dimotivasi, serta dipertahankan dalam suatu institusi pendidikan. Berbeda dengan manajemen SDM administratif klasik, tata kelola SDM menekankan dimensi strategis, etis, akuntabel, dan berorientasi kinerja jangka panjang.

Madrasah modern menghadapi tantangan signifikan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Di berbagai sistem pendidikan, masalah ini tercermin dalam *high turnover*, kekurangan tenaga profesional, dan kesulitan menarik kandidat kompeten di daerah terpencil atau dengan sumber daya terbatas. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang

¹²⁶ Galorio, N., dkk. (2024). *Human Resource Management in Education: A Systematic Review*. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 50(7), 74-92

BAB VII

ARAH KEBIJAKAN DAN AGENDA RISET TATA KELOLA SDM MADRASAH

A. ARAH PENGEMBANGAN TATA KELOLA SDM MADRASAH

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di madrasah merupakan aspek strategis yang menentukan kualitas pendidikan, efektivitas manajemen, dan keberlanjutan lembaga. Tata kelola SDM yang baik tidak hanya memfokuskan pada kuantitas guru dan staf, tetapi lebih menekankan pada kompetensi profesional, kapasitas kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkualitas¹⁴⁴.

1. Profesionalisasi Guru dan Staf

Salah satu fokus utama tata kelola SDM adalah peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, dan evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Guru yang profesional bukan hanya menguasai konten, tetapi juga metodologi pembelajaran, manajemen kelas, dan kemampuan asesmen. Dalam konteks madrasah, profesionalisasi ini harus dikaitkan dengan pemahaman nilai-nilai keagamaan serta kemampuan pedagogis modern yang sesuai dengan kurikulum nasional dan internasional.

Profesionalisasi guru dan staf merupakan salah satu pilar utama dalam tata kelola sumber daya manusia (SDM) di madrasah¹⁴⁵. Profesionalisasi tidak hanya menyangkut penguasaan konten atau disiplin ilmu, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi pedagogis, etika profesi, dan kapasitas adaptif dalam menghadapi dinamika pendidikan abad ke-21.

¹⁴⁴ Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

¹⁴⁵ Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. Jossey-Bass.

BAB VIII

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks *madrasah* atau pendidikan Islam bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan sebuah sistem strategis yang menentukan mutu pendidikan, efektivitas pembelajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh¹⁷⁴. Sebagai komponen fundamental dari organisasi pendidikan, *human resource management* berfungsi sebagai penghubung antara visi misi lembaga dengan implementasi operasional yang menghasilkan kualitas pendidikan unggul, karakter Islami kuat, serta kompetensi profesional yang adaptif terhadap perubahan zaman.

MSDM dipandang sebagai *focal point* dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, terutama di lembaga Islam seperti madrasah. Peran strategis ini mencakup fungsi perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan profesional, penilaian kinerja objektif, pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang adil.

Dalam konteks pendidikan Islam, aspek strategis ini tidak hanya administrasi rasional, tetapi juga terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual Islam seperti amanah (kepercayaan), syura (musyawarah), ihsan (*excellence*), dan keadilan (*'adl*)¹⁷⁵. Nilai-nilai ini menjadi landasan filosofis dalam semua komponen manusianya, sehingga tujuan pendidikan tidak hanya intelektual tetapi juga pembentukan karakter berakhlak mulia.

Pendekatan strategis dalam MSDM madrasah tidak lepas dari teori manajemen modern, namun ditambah dengan nilai-nilai Islam yang bersumber pada Al-Qur'an, Hadis, dan prinsip-prinsip etika kerja Islam

¹⁷⁴ Aziz & Marlina, "Enhancing Educational Quality Through Strategic HRM in Islamic Schools" — *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2025).

¹⁷⁵ Zikra Maulana & Musyarapah, "Human Resource Management in Educational Institutions: Concepts and its Urgency."

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2012). Islamic studies in higher education in Indonesia: Challenges, impact and prospects for the world community. Indonesian Consortium for Religious Studies.
- Adibah. (2016). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam. Jurnal Studi Keagamaan, Sosial dan Budaya, 1(1).
- Aguinis, H. (2019). Performance Management (4th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
- Alexsandy F., & Nugraha M.S. (2025). TEACHER HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON ISLAMIC EDUCATIONAL PRINCIPLES. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 2715-0399
- Alfadilah F.M., dkk. (2025). Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Strategis dan Tantangan. Jurnal Teologi Islam, 1(2), 56-67
- Aminuddin Aziz & Marlina. Enhancing Educational Quality Through Strategic HRM in Islamic Schools. hubungan HRM terstruktur dengan mutu pendidikan.
- Ansari, Irawan, & Nurjaman U. (2025). Relevansi Pengembangan Nilai-nilai Islami dalam Bidang Manajemen Pendidikan. Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 67-78
- Appleby, R. S. (2020). Religion in international relations: The return from exile. Oxford University Press.
- Arifandi A., dkk. (2024). Servant Leadership: Inspiring Followers Towards *Good Governance* in Madrasah. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(1), 329-343
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. Journal of Management, 25(3), 293–315.
- Asiah N., & Desky H. (2025). Islamic Educational Philosophy and Its Relevance To
- Auf Azmi M., dkk. (2025). Value-Based *Monitoring* and Evaluation in Islamic Education *Governance*. Indonesian Journal of Innovation Studies, 26(4), 3-14
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. Teaching and Teacher Education, 27(1), 10–20.

- Aziz & Marlina, "Enhancing Educational Quality Through Strategic HRM in Islamic Schools" — *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2025).
- B. E. (2015). Evolution of strategic HRM as seen through two founding books: A 30th anniversary perspective on development of the field. *Human Resource Management*, 54(3), 389–407.
- Ball, S. J. (2012). *Global Education Inc.: New Policy Networks and the Neo-liberal Imaginary*. London: Routledge
- Barton, G. (2014). *Indonesia's struggle: Jemaah Islamiyah and the soul of Islam*. UNSW Press.
- Basri, Ridwan & Maudin. *Madrasah Strategic Management in Improving The Quality of Human Resources analisis pola manajemen strategis SDM dalam madrasah*.
- Basri., dkk. (2022). *Madrasah Strategic Management in Improving the Quality of Human Resources*. *Al-Tanzim: Jurnla Manajemen Pendidikan Islam*, 06(02).
- Beer, M., Boselie, P., & Brewster, C. (2015). Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago. *Human Resource Management*, 54(3), 427–438.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21726>
- Bevir, M. (2012). *Governance: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2007). *Strategy and Human Resource Management* (2nd ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. Wiley.
- Burnes, B. (2017). *Managing Change*. Pearson Education.
- Burns, T., & Köster, F. (2016). *Governing Education in a Complex World*. OECD Publishing.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE.
- Bush, T. (2019). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Bush, T. (2020). *Educational leadership and management: Theory, policy, and practice* (2nd ed.). Sage Publications.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). *School leadership models: What do we know?* *School Leadership & Management*.

- Bush, T., & Middlewood, D. (2013). *Leading and managing people in education*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Darain Sa'dud A. (2026). Literature Study: Problems of Islamic Religious Education (PAI) Curriculum in Schools and Madrasah. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 8755-8766
- Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. Jossey-Bass.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Management*, 43(2), 421–433.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dogan M., & Arsian H. (2025). Graduate Student Engagement and Digital Governance in Higher Education. *MDPI*, 15(6), 682.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding Public Policy*. Boston: Pearson.
- Enders, J., de Boer, H., & Weyer, E. (2013). Regulatory autonomy and performance: The reform of higher education re-visited. *Higher Education*, 65(1), 5–23.
- Fadilillah N, dan Victorynie I. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik di MTs. *Annida Al Islamy Bekasi Timur*. *Almarhalah Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 1-11
- Fauzi Ihsan M., & Hamidah T. (2021). Konsep Amanah dalam Al-Qur'an. *Al-Irfani: Journal of Al Qur'anic and Tafsir*, 2(1), 14-25
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Galorio, N., dkk. (2024). Human Resource Management in Education: A Systematic Review. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 50(7), 74-92
- Gano A.A., dkk. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *TADIBA: Journal of Holistic Islamic Education*, 4(2), 62-74.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24.

- Global Educational Discourse. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 30(5), 47-52.
- Governance* in higher education
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1).
- Hamdalah., dkk. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Madrasah Berkelanjutan: Studi Literatur Sistematis tentang Isu Kesejahteraan dan Kompetensi Ekologis. *Sustainability: Educational Innovation and Local Identity*, 1(1).
- Haruna & Sesmiarni. Strategic Planning and Recruitment of Islamic Education Personnel — fokus pada perencanaan dan rekrutmen berbasis nilai Islam.
- Hefner, R. W. (2019). Islam, law, and political pluralism in Indonesia. Cambridge University Press.
- Hooge, E., Burns, T., & Wilkoszewski, H. (2012). Looking beyond the numbers. OECD.
- Huda, N.N., (2022). Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 29-40
- Hussainy., dkk. (2025). Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2329-2342.
- Ilyas., dkk. (2025). Digital Transformation in Educational Management For School Quality nn the Digital Era. *SCAFFOLDING: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 7(3).
- Ingersoll, R. M. (2017). Misdiagnosing America's teacher quality problem. *Kappan Magazine*, 99(2), 42–46.
- Irawan., dkk. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Ismail, & Abdul H.A. (1989). Islamization of Knowledge. *The Hijrah: The Necessity of its Iqomat or Vergegenwartigung*, No.1, 126
- Jian N., & Mustafa N. (2025). Digital Transformation in Education Policy Implementation: Examining *Governance* Mechanisms and Success Factors in Oecd Countries. *International Economics*, 23(8)
- Juhji., Syarifudin E., Syamh H. (2020). Accountability and *Good Governance* in Islamic Educational Management: A Library Study. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 281-292

- Junaidi A., & Ibnu (2025). Conceptual Integration Model of *Good Governance* and Qur'anic Leadership in Islamic Education. *Jurnal UIN Syahada*, 13(1), 15-34
- Kim, S., & Holzer, M. (2016). Public employees and performance appraisal. *Public Personnel Management*, 45(3), 249–272.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Landri P. (2018). *Digital Governance* of Education. Blomsbury Publishing
- Latief M.A., Abubakar A., & Mardan. (2025). Qur'anic Values as the Foundation of Islamic Work Ethic: A Thematic Study On The Concepts Of 'Amal, Amanah, And Istiqāmah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(3), 713-725.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam” — buku SDM pendidikan Islam (PT Adab Indonesia).
- Marginson, S. (2011). Higher education and public *good*. *Higher Education Quarterly*, 65(4), 411–433.
- Marsona K dan Karim H.A. (2025). Basic Concepts of Human Resource Management in the Perspective of Islamic Education. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 5(4), 1261-1267
- Marsona K dan Karim H.A. (2025). Basic Concepts of Human Resource Management in the Perspective of Islamic Education. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 5(4), 1261-1267
- Miftahussurur W., Widad Z., dan Limnawati. (2025). *Good Governance* Framework in Islamic Educational Institutions: Literature-Based Insights on Amanah, Maslahah, and Accountability. *Al-Qiyadah: Journal of Education Governance*, 1(2), 58-71
- Miftahussurur W., Widad Z., dan Limnawati. (2025). *Good Governance* Framework in Islamic Educational Institutions: Literature-Based Insights on Amanah, Maslahah, and Accountability. *Al-Qiyadah: Journal of Education Governance*, 1(2).
- Mok, K. H. (2016). Massification of higher education, graduate employment and social mobility in the Greater China region. *British Journal of Sociology of Education*, 37(1), 51–71.
- Mone, E. (2020). *Performance Management: A Framework for Continuous Learning in Organizations*. Oxford Academic, 331-345
- Moynihn, D. P. (2018). *The Dynamics of Performance Management*. Georgetown University Press.

- Muhtadin M.A. dan Laksono T.A. (2023). Analisis Kompetensi Guru Dalam Perspektif Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 6(1), 17-37
- Muliadi D., Raihan., & Muhayar M. (2025). Integrating Islamic character education in madrasah: Strategic human resource management for teacher empowerment. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 10(76), 243-254.
- Mulyono, & Sembodo S.P. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 300-307
- Munandar, S.D. (2025). Integration of Technology and *Governance* in Indonesian Schools: Toward a Smart School Ecosystem. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 2147-2158
- Muniroh J., & Muhyadi M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173
- Muttaqin J., & Apriadi A. (2020). Syura atau Musyawarah dalam Perspektif Al-Qur'an. *Al-Urwatul Wutsqo: Jurnal Ilmu Keislaman dan Pendidikan*, 1(2), 57-73.
- Muttaqin Z., & Rofiki M. (2025). Human Resource Management in Pesantren-Based Islamic Secondary Education. *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 5(3), 2678–2695.
- Nasution, H. (2020). Integrating Religious Values in Teacher Professional Development in Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 11(5), 34–42.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Novita, Mona. (2017). Sarana dan Prasarana yang Baik menjadi bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Nur El-Islam*, 4 (2): 97
- Novita, Mona. (2017). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Nur El-Islam*, 4 (1).
- Novita, Mona. (2018). Peran Manajemen Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Unggulan. *Prosiding The 1st Annual Conference on Islamic Education Management for Millenial Generation: Quality and Competitive*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

- OECD. (2013). *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*. OECD Publishing.
- Pierre, J., & Peters, B. G. (2020). *Governance, politics and the state* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Poister, T. H., Pasha, O. Q., & Edwards, L. H. (2015). Does performance management lead to better *outcomes*? *Public Administration Review*, 75(2), 273–286.
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moya, N. (2019). Performance management can be fixed. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 51–76.
- Putri M., Munawarsya M., & Santika. (2024). The Effectiveness of Human Resource Management in Improving the Quality of Madrasah Aliyah Nurul Muttahidah Pinotu. *IDARAH: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 8(1), 79-94
- Rachman, M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Tahta Media Group.
- Rahmat, E., dkk. (2025). Globalizing Religious Moderation: Indonesia's Experience of Religious Moderation for the ASEAN and Global Contexts. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 8(2), 294-313
- Rahmat, E., dkk. (2025). Globalizing Religious Moderation: Indonesia's Experience of Religious Moderation for the ASEAN and Global Contexts. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 8(2), 294-313
- Ramadhani, D., & Aji, S.D. (2025). DUALISME KEBIJAKAN KEMENDIKBUDRISTEK DAN KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) DI SEKOLAH UMUM. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(6), 10680-10690
- Ramli M. (2025). The Concept of Justice in the Perspective of Islamic Legal Philosophy and Ethics. *Al-Mahkamah: Islamic Law Journal*, 3(1), 27-35.
- Rhodes, R. A. W. (2017). *Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability*. Buckingham: Open University Press.
- Rismayadi, B. (2024). Implementation of Human Resources Management According to a *Good Governance* Perspective in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Sean Institute*, 13(1), 2159-2167
- Robertson, S. L., & Dale, R. (2015). Towards a “critical cultural political economy” account of the globalising of education. *Globalisation, Societies and Education*, 13(1), 149–170.

- Rochaeni R., & Supendi P. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *BISMA: Business and Management Journal*, 2(4), 289-295.
- Sahin, A. (2018). *Education in Islam: Critical concepts and debates*. Kube Publishing.
- Sahin, A. (2018). *Education in Islam: Critical concepts and debates*. Kube Publishing.
- Sahin, A. (2018). *Education in Islam: Critical concepts and debates*. Kube Publishing.
- Sahputra R.M., & adawiyah R. (2025). Islamic Values in Human Resource Management Practices: A Systematic Literature Review. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 11(2).
- Sartika D, dkk. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah*, 6(2), 488-494
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schuler, S.R., Dowling, J.P., & Cieri, D.H. (2023). An Integrative Framework of Strategic International Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 4(2), 717-764
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised ed.). New York: Doubleday.
- Sezgin, Y., & Künkler, M. (2014). *Regulating religion: State governance of religious institutions in India, Indonesia and China*. Cambridge University Press.
- Shah, S. (2016). *Educational leadership and Islam*. Routledge.
- Siregar E.K. dan Putra Semjan M.A. (2025). Madrasah Strategy in Facing the Challenges of Globalization and Strengthening Religious Moderation: A Literature Review. *Proceeding of International Conference on Science and Technology Lembaga Penelitian Pengabdian kepada Masyarakat dan Dakwah Islamiyah, Universitas Islam Kuantan Singingi, Indonesia, Agustus 7th 2025*, 62-71
- Solong N.P., dkk. (2023). Professional Competence of Islamic Religious Education Teachers to Improve Students' Mastery of Learning Materials. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 5(2), 212-232
- Sørensen, E., & Torfing, J. (2011). *Theories of democratic network governance*. Palgrave Macmillan.
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers* (3rd ed.). ASCD.

- Sugianto, dkk. (2025). Qualifications and Ideal Competencies of Teachers in the Islamic Perspective. *International Islamic Studies Journal*, 1(2), 97-103
- Sukari dan Kholil. (2025). Isu Kebijakan dan Manajemen Madrasah dalam Pengembangan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)*, 3(2), 200-215
- Sumiati dan Syaifudin M. (2023). Mengelola Berbagai Stakeholder Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31300-31305
- Sumiati E., dkk. (2024). Transformation of Islamic Higher Education: Policy Strategy, Challenges, and Opportunities. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education (AJIE)*, 8(4), 1399-1417.
- Syahfitri, D., dkk. (2025). School Human Resource Management (HRM) Strategy Rooted in Culture and Oriented Towards Digital: Responding to Disruption Challenges in an Adaptive and Meaningful Way. *Arfannur: Journal of Islamic Education*, 6(3), 309-318
- Tohawi A. (2024). Implementasi Prinsip Syura dalam Sistem Pemerintahan Daerah. *Islamic Law: Jurnal Siyasah*, 9(1), 1-15.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.
- Utama, Suheti, Fatimah, S., Lugowi. (2025). Rekrutmen dan Seleksi SDM Pendidikan. *Manajerial Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1010-1020
- Uwal, A. A. Gano, *et al.* (2023). Integrating Islamic Principles into Human Resource Management: Advancing Organizational Success through Islamic Education and Ethical Practices. *ResearchGate*.
- Vani., dkk. (2025). Human Resource Planning (HRP): A Theoretical Study. *Jurbisman: Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(3), 805-820
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.
- Wndi F.H., Komaro, M., & Widaningsih L. (2025). Continuous Professional Development of TVET Teachers: Identifying Trends and Future Research. *Journal of Vocational Education Studies*, 8(2), 387-404
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.
- Wulandari, dkk. (2025). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam: Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 323-340

Zikra Maulana & Musyarapah, "Human Resource Management in Educational Institutions: Concepts and its Urgency."

PROFIL PENULIS

Dr. H. Mawardi, M.Pd.I.



Penulis dosen di Universitas Islam Sarolangun, lahir di Desa Tanjung, 14 Januari 1990 dari pasangan Muhammad Amru dan Jarumiah (Almarhumah). saat ini dengan status berkeluarga dengan istri bernama Darmawisata, S.Pd.I. dan anak bernama Qinan Almawardi, Akash Oemar Almawardi, Cleona Keshwari Almawardi dan Barack Oemar Almawardi. Putra

Pertama dari dua bersaudara ini menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri No. 437/VI Pematang Kancil II Kabupaten Sarko tahun 2001, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sarolangun Tahun 2004, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Jambi tahun 2007, kemudian menyelesaikan kuliah dengan menjadi wisudawan terbaik di STIT Darul 'Ulum Sarolangun program Pendidikan Agama Islam strata satu (S1) tahun 2013, selanjutnya menyelesaikan strata dua (S2) program Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Thaha Saifuddin Jambi tahun 2015 dan menyelesaikan Program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Islam pada almamater yang sama tahun 2020.

Pengalaman kerjanya dimulai dari menjadi guru bahasa Inggris di Sekolah Dasar Negeri No. 201/VII Batang Merangin 2010-2013, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Hasanah Batang Merangin 2011-2013, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam STIT Darul Ulum Sarolangun 2016-2017, Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat di STIT Darul Ulum Sarolangun 2017-2018, Kabag. Umum STIT Darul Ulum Sarolangun 2018-2020, Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam 2020-2021, Ketua STAI Darul Ulum Sarolangun Periode 2022-2026. Dimasa kepemimpinannya beliau berhasil mengubah bentuk STAI Darul Ulum menjadi Institut Darul Ulum Sarolangun tahun 2023 dan kembali merubah menjadi Universitas Sarolangun tahun 2025, saat ini kembali terpilih menjadi Rektor Universitas Islam Sarolangun periode 2026-2030.

Penelitian dan karya ilmiahnya yang pernah dihasilkan antara lain sebagai berikut:

1. Peran guru sebagai “EMASLIM” dalam pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ladang Panjang (Skripsi 2013)

2. Pemberdayaan budaya pesantren dalam meningkatkan disiplin santri di pondok pesantren Nidaul Qur'an desa Tanjung kecamatan Bathin VIII kabupaten Sarolangun. (Tesis 2015)
3. Manajemen Lembaga dan Organisasi Pendidikan (Buku 2016)
4. Dasar-dasar Manajemen Pendidikan (Buku 2017).
5. Model Pengelolaan Tenaga Kependidikan Terhadap Peningkatan Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Jambi (Disertasi, 2020).
6. Pengelolaan Tenaga Kependidikan Menuju Guru Berkinerja (Buku, 2020).
7. Psikologi Manajemen (Buku, 2020).
8. Manajemen Pendidikan Islam Anak Usia Dini (Buku 2020)
9. *Education Personnel Management Model or Improving the Performance of Public Madrasah Aliyah Teachers in Jambi* (Jurnal Internasional)
10. Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku, 2021)
11. Pendidikan Nilai, Seni Membina Karakter siswa di Sekolah (Buku, 2021)

Untuk keperluan korespondensi akademik, penulis dapat dihubungi melalui email: mawardimohamedamru@gmail.com.

Keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya Madrasah, dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing, sangat ditentukan oleh efektivitas tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang strategis dan akuntabel. Buku ini hadir sebagai panduan komprehensif yang mengulas urgensi, kerangka teoretis, implementasi praktis, serta arah kebijakan pengelolaan SDM Madrasah dalam konteks Sistem Pendidikan Islam.

Buku ini secara mendalam membahas pentingnya kerangka tata kelola (*governance*) yang kokoh untuk menanggapi dinamika kebijakan dan tantangan kelembagaan kontemporer. Pembahasan dimulai dengan mengurai konsep tata kelola dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, menegaskan prinsip-prinsip *Good Governance* yang selaras dengan nilai-nilai Islam, serta menganalisis relasi antara tata kelola, kepemimpinan, dan kualitas pendidikan.

Pada bagian implementasi, buku ini membedah sistem Manajemen SDM Madrasah berbasis tata kelola, mencakup integrasi kebijakan, perencanaan strategis, serta mekanisme pengendalian dan akuntabilitas SDM. Secara khusus, dianalisis kebijakan pengelolaan SDM yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama, tantangan sinkronisasi kebijakan antara pusat dan madrasah, hingga evaluasi efektivitas kebijakan tersebut.

Fokus strategis juga diletakkan pada tata kelola kinerja dan pengembangan tenaga kependidikan, memastikan keberlanjutan kinerja unggul melalui sistem yang terstruktur. Menyadari tantangan era kontemporer, buku ini menawarkan pandangan transformatif terkait digitalisasi tata kelola pendidikan dan respons strategis madrasah terhadap perubahan regulasi.

Sebagai penutup, buku ini merumuskan agenda riset dan arah kebijakan yang prospektif, mengedepankan integrasi nilai-nilai keislaman dalam kebijakan SDM untuk memperkuat posisi Madrasah.

"Tata Kelola Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah" merupakan referensi esensial bagi pembuat kebijakan, akademisi, praktisi manajemen pendidikan, serta pimpinan madrasah yang berupaya membangun sistem SDM yang profesional, akuntabel, dan strategis demi kemajuan pendidikan Islam di Indonesia.

