



Peran Human Capital dalam Pengembangan Manajemen di Madrasah Aliyah

Wulan Priyangan¹, Sembodo Ardi Widodo², Wellaa Syamkhotsaa³,
Lina Sundari⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

Email: 25204091008@student.uin-suka.ac.id¹, drsembodo.widodo@uin-suka.ac.id²

25204091010@student.uin-suka.ac.id³, 25204091001@student.uin-suka.ac.id⁴

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v4i2.872>

Received: 21-11-2025

Accepted: 19-03-2026

Published: 26-03-2026

Abstract:

This study aims to analyze the role of human capital in the development of educational management at MA Nurul Islam Tenganan and how human capital contributes to improving the quality of institutional governance. Human capital which includes the knowledge, skills, and professional competencies of teachers and educational staff, is seen as a strategic element in supporting the effectiveness of managerial and pedagogical functions, particularly in the implementation of Islamic-based education. This study uses a qualitative approach with a case study design through data collection techniques in the form of in-depth interviews, direct observation, and analysis of relevant documents. The results show that optimal human capital management contributes significantly to strengthening a collaborative school culture, improving teacher performance through continuous training programs, and increasing school community participation in the planning and decision-making processes. The conclusion of the study emphasizes that integrated and sustainable education management strategies are essential to maximize human capital potential, enabling MA Nurul Islam Tenganan to enhance its competitiveness, adapt to social changes, and maintain its identity as a high-quality and sustainable Islamic educational institution.

Keywords: *Human Capital, Teacher Competence, Human Resource Development, Islamic Education Management.*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *human capital* dalam pengembangan manajemen pendidikan di MA Nurul Islam Tenganan serta bagaimana modal manusia berkontribusi terhadap peningkatan mutu tata kelola lembaga. *Human capital* yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi profesional guru maupun tenaga kependidikan dipandang sebagai elemen strategis dalam mendukung efektivitas fungsi manajerial dan pedagogis, khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan *human capital* yang optimal berkontribusi signifikan terhadap penguatan budaya sekolah yang kolaboratif, peningkatan kinerja guru melalui program pelatihan yang berkelanjutan, serta peningkatan partisipasi warga sekolah dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa strategi manajemen pendidikan yang terintegrasi dan

berkesinambungan sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi *human capital*, sehingga MA Nurul Islam Tenganan mampu meningkatkan daya saing, beradaptasi terhadap perubahan sosial, serta mempertahankan identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Human Capital, Kompetensi Guru, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Pendidikan merupakan salah satu agenda strategis dalam pengembangan Lembaga Pendidikan Islam di era globalisasi yang ditandai oleh perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat. Untuk menjawab tuntutan tersebut, Lembaga Pendidikan dituntut memiliki sistem manajemen yang efektif dan adaptif, khususnya dalam pengelolaan *human capital* (Pamungkas et al., 2025). *Human capital* merupakan aset utama dalam penyelenggaraan Pendidikan, karena mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi profesional guru dan tenaga kependidikan yang secara langsung menentukan mutu pembelajaran dan keberhasilan operasional Lembaga.

Pada Lembaga Pendidikan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas manajemen sekolah, pencapaian tujuan Pendidikan, serta keberlanjutan institusi (Siswanto et al., 2024). Guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan berperan tidak hanya sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan pengelola lingkungan belajar yang kondusif. Kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian guru menjadi fondasi penting dalam menciptakan pembelajaran yang bermutu. Tenaga kependidikan pun memegang peranan strategis dalam mendukung penyelenggaraan administrasi, perencanaan, serta tata kelola lembaga yang efektif (Ifrohan & Rohman, 2025).

Human Capital Management merupakan pengembangan dari *Human Resource Management*, dengan perbedaan utama terletak pada filosofi dasar yang mendasari keduanya. Pendekatan *Human Capital* beranggapan bahwa manusia adalah bentuk modal (*capital*) layaknya modal lainnya, sekaligus merupakan aset penting bagi suatu lembaga atau organisasi (Yudiarso et al., 2025). Manajemen *human capital* merupakan suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Armstrong menjelaskan bahwa *human capital* meliputi kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki individu dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja serta daya saing organisasi (Haidar et al., 2023).

Secara etimologis, *human capital* terdiri dari dua istilah, yaitu “manusia”

dan “kapital” (modal). Kapital diartikan sebagai salah satu faktor produksi yang dimanfaatkan untuk menghasilkan barang atau jasa tanpa mengalami pengurangan atau konsumsi selama proses produksi berlangsung. Berdasarkan pengertian tersebut, manusia dalam konsep human capital dipandang sebagai bentuk modal, layaknya mesin atau teknologi. Selain itu, manusia juga memiliki peran penting dan tanggung jawab dalam berbagai aktivitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, maupun transaksi (Fahmi et al., 2025).

Human capital dipahami dari sudut pandang orientasi produksi. Romer menegaskan bahwa human capital adalah sumber utama produktivitas ekonomi, sedangkan Rosen menilai bahwa human capital merupakan bentuk investasi yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan produktivitasnya. Senada dengan itu, human capital merupakan kombinasi antara pendidikan, pengalaman, pelatihan, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, dan inisiatif yang secara langsung memengaruhi produktivitas manusia (Syukri & Firdaus, 2025).

MA Nurul Islam Tenganan sebagai lembaga pendidikan formal berbasis nilai-nilai Islam berada dalam posisi yang membutuhkan penguatan *human capital* secara sistematis dan berkelanjutan. Tantangan seperti tuntutan peningkatan mutu lulusan, perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta kebutuhan untuk mempertahankan identitas keislaman sekolah menjadikan pengembangan modal manusia sebagai prioritas utama. Pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesional guru, peningkatan kompetensi manajerial tenaga kependidikan, serta pembinaan karakter menjadi langkah yang harus diintegrasikan dalam strategi manajemen lembaga. Dengan melakukan upaya tersebut, sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif, inovatif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pada proses penelitian masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi di lapangan, antara lain keterbatasan fasilitas pendukung, minimnya program pelatihan yang terstruktur, kurang optimalnya evaluasi kinerja pendidik, serta belum meratanya kesempatan pengembangan kapasitas sumber daya manusia (Ritonga, 2025). Kondisi ini berdampak pada kurang maksimalnya implementasi fungsi manajerial dan pedagogis di lingkungan sekolah. Mengingat pentingnya peran *human capital*, diperlukan desain manajemen pendidikan yang komprehensif, mulai dari perencanaan pengembangan SDM, pelaksanaan program peningkatan kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam peran *human capital* dalam pengembangan manajemen pendidikan di MA Nurul Islam Tenganan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis mengenai bagaimana modal manusia dapat dikelola secara optimal melalui strategi manajemen yang efektif,

terukur, dan sesuai nilai-nilai pendidikan Islam. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan model pengembangan SDM yang berkelanjutan bagi lembaga pendidikan Islam agar mampu meningkatkan daya saing, kualitas pembelajaran, serta ketangguhan institusi menghadapi perubahan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi lapangan untuk mengkaji secara mendalam peran *human capital* dalam pengembangan manajemen pendidikan di MA Nurul Islam Tenganan (Chauvette et al., 2019). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai dinamika sumber daya manusia, praktik manajerial, serta konteks kelembagaan yang mempengaruhi kualitas pengelolaan pendidikan (Gafur et al., 2022). Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik MA Nurul Islam Tenganan sebagai lembaga pendidikan Islam formal yang menempatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai komponen strategis dalam pencapaian tujuan lembaga.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru mata pelajaran, guru bidang pembinaan, serta staf administrasi untuk memperoleh informasi menyeluruh mengenai kompetensi, pengalaman, dan proses pengembangan profesional sumber daya manusia (Aspers & Corte, 2019). Observasi langsung di berbagai aktivitas sekolah, termasuk proses pembelajaran, rapat manajemen, dan kegiatan pelatihan, dilakukan untuk melihat implementasi nyata pengelolaan *human capital* di lapangan.

Analisis dokumen dilakukan terhadap kebijakan sekolah, program pengembangan guru, rencana kerja tahunan, dan dokumen evaluasi kinerja guna menilai dukungan struktural terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Keabsahan data diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis (Miles et al., 2014).

Analisis difokuskan pada identifikasi aspek-aspek *human capital* yang berkembang di MA Nurul Islam Tenganan, strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan manajemen sekolah, serta implikasinya terhadap efektivitas fungsi manajerial dan peningkatan mutu pembelajaran. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan *human capital* sebagai pilar utama dalam memperkuat manajemen

pendidikan di MA Nurul Islam Tenganan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Teori Human Capital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi human capital di MA Nurul Islam Tenganan berada pada Tingkat yang cukup baik, mayoritas guru telah berkualifikasi sarana dan memiliki kompetensi pedagogis serta professional yang memadai. Beberapa guru juga telah mengikuti pelatihan pengembangan professional. Pada penelitian menemukan adanya variasi kemampuan antar guru, terutama terkait penguasaan teknologi pembelajaran, penyusunan evaluasi autentik, dan integrasi nilai-nilai islam dalam proses pembelajaran. pada tenaga kependidikan Sebagian besar staff telah memahami tugas administrasi berbasis teknologi (Ahmad Nadif Sanafiri, 2024).

Teori human capital memandang sumber daya manusia sebagai bentuk modal yang kualitasnya dapat ditingkatkan melalui investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia, teori ini menekankan bahwa ketika individu atau masyarakat berinvestasi dalam memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan, maka produktivitas, daya saing, serta kemampuan untuk menciptakan nilai tambah dalam perekonomian dan masyarakat akan meningkat (Rony Edward Utama et al., 2025). Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Pendidikan di MA Nurul Islam Tenganan yaitu Bapak Muh Sa'dullah Mahmud M.Psi "MA Nurul Islam Tenganan telah mengaplikasikan Teori Human Capital dan telah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang memungkinkan guru dan siswa nya untuk mengembangkan pengetahuan, ide, keterampilan, dan nilai-nilai agama secara efektif. Dengan focus agama Pendidikan yang berkualitas, penerapan Human Capital ini berhasil berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas intelektual guru dan siswa"

Hasil wawancara menunjukkan adanya kesesuaian dengan teori *human capital* sebagai bentuk kesinambungan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya peningkatan sumber daya manusia di MA Nurul Islam Tenganan berfokus pada pengembangan kualitas serta kemampuan peserta didik dan tenaga pendidik.

Strategi Pengembangan Human Capital oleh Manajemen Sekolah

1. Pelatihan Internal Sekolah

MA Nurul Islam Tenganan memiliki tradisi yang cukup kuat dalam menyelenggarakan pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik madrasah. Pelatihan ini mencakup penguatan kompetensi pedagogik, integrasi nilai-nilai Islam ke dalam pembelajaran, serta peningkatan kemampuan guru dalam menerapkan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik

peserta didik (Mustikawan et al., 2024). Pelatihan internal dipandang sangat efektif karena memberikan ruang bagi guru untuk mendiskusikan situasi kelas secara nyata dan menemukan solusi bersama berdasarkan pengalaman kontekstual mereka.

Keunggulan internal training terletak pada fleksibilitas dan efisiensi biaya, namun penelitian juga mengungkap bahwa keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas fasilitator serta adanya mekanisme tindak lanjut setelah pelatihan. Tanpa supervisi lanjutan atau sesi evaluasi, materi pelatihan sering kali berhenti pada tataran teori. Oleh sebab itu, rekomendasi penelitian menekankan pentingnya penerapan *continuous professional development* (CPD) yang bersifat siklik – mulai dari pelatihan, implementasi, observasi kelas, hingga refleksi kolektif. Ketika siklus ini dijalankan secara konsisten, guru menunjukkan peningkatan yang lebih stabil dan berkelanjutan (Noviani et al., 2024).

2. Pelatihan eksternal

Manajemen MA Nurul Islam Tenganan cukup terbuka terhadap peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan eksternal seperti workshop, seminar nasional, dan pelatihan berbasis kurikulum. Pelatihan eksternal ini memberi kesempatan kepada guru untuk memperoleh wawasan baru serta memahami praktik terbaik (*best practices*) yang berkembang secara nasional maupun global (Ramdhan & Abdurakhmonovich, 2025).

Manajemen madrasah bersikap selektif terhadap program yang diikuti guru, agar selaras dengan kebutuhan peta kompetensi masing-masing. Selain itu, setiap guru yang mengikuti kegiatan eksternal diwajibkan menyusun laporan dan melakukan diseminasi materi kepada rekan sejawat melalui forum internal (Rahmayanti & Hinggil Permana, 2022). Langkah ini tidak hanya meningkatkan efektivitas anggaran pelatihan, tetapi juga menciptakan budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mempercepat pemerataan kemampuan di antara guru.

Dukungan biaya dan perizinan tugas turut menjadi faktor penting. Banyak guru menyampaikan bahwa kebijakan dispensasi madrasah – yang membolehkan guru meninggalkan kelas untuk mengikuti pelatihan – sangat membantu dan meningkatkan motivasi mereka untuk mengembangkan diri. Hal ini berdampak positif pada atmosfer profesionalisme di lingkungan madrasah.

3. Pembinaan Moral dan Spiritual

Pembinaan spiritual merupakan karakteristik yang sangat menonjol dalam pengembangan human capital di MA Nurul Islam Tenganan, sebagaimana terlihat dalam berbagai program seperti pengajian rutin, pembacaan wirid, kajian tafsir, dan kegiatan pembiasaan akhlak. Penelitian menunjukkan bahwa pembinaan moral tidak hanya memperkuat identitas keislaman lembaga, tetapi juga memberi dampak emosional dan psikologis yang signifikan terhadap guru

terutama dalam membangun motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap institusi (Aminullah & Rindaningsih, 2024).

Pembinaan spiritual yang dilakukan tidak berhenti pada kegiatan ritual, tetapi diintegrasikan ke dalam praktik pendidikan. Misalnya, guru diarahkan untuk memasukkan aspek pembentukan karakter dalam RPP, strategi pembelajaran, dan evaluasi siswa. Pembinaan moral tidak hanya menghasilkan guru yang religius secara pribadi, tetapi juga profesional dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran (Basit et al., 2024).

4. Supervisi Akademik Terstruktur

Supervisi akademik yang dilaksanakan MA Nurul Islam Tenganan bersifat terencana dan berorientasi pada pengembangan guru, bukan sekadar pemantauan kepatuhan. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas menggunakan instrumen berbasis indikator kompetensi, disertai umpan balik konstruktif yang diberikan dalam sesi tatap muka.

Penelitian mencatat bahwa pendekatan *coaching* membuat guru lebih nyaman dan terbuka dalam menerima masukan. Supervisi tidak dipandang sebagai evaluasi yang menegangkan, tetapi sebagai proses pendampingan profesional (Sanjani et al., 2024). Hasil supervisi kemudian dianalisis oleh manajemen untuk menentukan pelatihan lanjutan dan pemetaan kompetensi guru. Dengan demikian, supervisi berfungsi sebagai salah satu mekanisme manajemen berbasis data yang mendukung efektivitas kebijakan SDM di madrasah.

Peran Human Capital Terhadap Efektivitas Manajemen Pendidikan

1. Peningkatan Kinerja Guru

Strategi pengembangan human capital secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Guru menjadi lebih sistematis dalam menyusun perangkat ajar, lebih kreatif dalam merancang aktivitas pembelajaran, serta lebih profesional dalam melakukan penilaian autentik. Pembelajaran juga menjadi lebih interaktif sehingga berdampak positif pada motivasi belajar dan pencapaian akademik siswa (Pusvitasari, 2021).

Integrasi nilai-nilai Islam dalam pembelajaran semakin kuat karena guru memiliki kemampuan lebih baik dalam memadukan aspek kognitif, afektif, dan spiritual. Selain itu, guru lebih aktif melakukan inovasi seperti pembuatan media pembelajaran digital dan modul tematik berbasis karakter. Semua ini memperkuat kualitas pembelajaran di MA Nurul Islam Tenganan.

2. Penguatan Suasana Kerja Kolaboratif

Pengembangan human capital memperkuat budaya kolaboratif antarguru. Guru saling mendukung, berbagi pengalaman, dan terlibat dalam forum-forum profesional seperti *learning community* atau *lesson study*. Hal ini

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, minim konflik, dan penuh kepercayaan (Zuharisdin Yusuf et al., 2024). Semangat kolaborasi juga meningkatkan retensi guru, karena guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengembangan madrasah. Atmosfer kerja yang harmonis ini menjadi salah satu kekuatan internal MA Nurul Islam Tenganan dalam mempertahankan kualitas SDM.

3. Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan

Dampak paling nyata dari pengembangan human capital adalah meningkatnya kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Penelitian mencatat perubahan pada disiplin, hubungan guru-siswa yang lebih humanis, serta program pendidikan yang berjalan lebih tertata. Semua komponen ini meningkatkan kepuasan siswa dan orang tua. Dalam jangka panjang, kualitas layanan yang baik berkontribusi pada meningkatnya citra dan daya tarik MA Nurul Islam Tenganan sehingga mendorong peningkatan jumlah pendaftar dan memperkuat posisi madrasah di Masyarakat (Julhadi & Ritonga, 2023).

4. Peningkatan Efisiensi Administrasi

Selain pada aspek pedagogik, hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi administrasi madrasah. Tenaga kependidikan yang terampil dalam teknologi informasi memfasilitasi pelaksanaan sistem administrasi digital, mulai dari pengelolaan data siswa, pembuatan raport, hingga pelaporan kegiatan sekolah (Raihan & Pramono, 2025).

Efisiensi ini tidak hanya mempercepat proses birokrasi tetapi juga meringankan beban administratif guru. Guru dapat fokus pada aktivitas inti yaitu mengajar, membimbing, dan merancang pembelajaran. Manajemen madrasah juga lebih mudah mengambil keputusan karena data tersaji secara lebih akurat dan terstruktur (Obadah, 2024).

Melalui berbagai upaya tersebut, MA Nurul Islam Tenganan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas, mendorong perkembangan peserta didik secara menyeluruh agar menjadi generasi yang berakhlak mulia, cerdas, serta kompeten dalam kehidupan bermasyarakat (Saiddaeni et al., 2023). Melalui proses pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia baik lewat pendidikan formal, pelatihan kerja, maupun pengalaman praktis individu menjadi lebih mampu menghasilkan produk dan layanan yang unggul, berinovasi, serta menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Selain itu, investasi dalam human capital juga berperan penting dalam meningkatkan mobilitas sosial, memperluas peluang kerja, serta mengurangi kesenjangan ekonomi.

Secara lebih luas, teori human capital menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan aset berharga yang perlu dikelola dengan baik melalui

investasi di bidang pendidikan, pelatihan, dan kesehatan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pembangunan dan kemajuan masyarakat maupun negara. Ekonom Gary Becker sebagai tokoh utama dalam teori human capital, menitikberatkan pendekatannya pada analisis ekonomi yang menilai nilai investasi dalam pendidikan dan pelatihan. Becker berpendapat bahwa keputusan individu untuk berinvestasi dalam pendidikan didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat, di mana pendidikan dianggap sebagai investasi yang dapat meningkatkan pendapatan di masa depan (Amaliyah & Rindaningsih, 2025).

KESIMPULAN

Implementasi teori human capital di MA Nurul Islam Tenganan telah berjalan dengan cukup baik, ditandai dengan kompetensi pedagogik dan profesional guru yang memadai serta keterampilan tenaga kependidikan dalam administrasi berbasis teknologi. Berbagai program pengembangan seperti pelatihan internal, pelatihan eksternal, pembinaan moral-spiritual, dan supervisi akademik terstruktur mampu memperkuat kapasitas guru baik secara teknis maupun emosional. Strategi pengembangan tersebut juga mendorong peningkatan efektivitas manajemen pendidikan yang tercermin dari meningkatnya kinerja guru, terbentuknya budaya kerja kolaboratif, meningkatnya kualitas layanan pendidikan, serta efisiensi administrasi madrasah. Secara menyeluruh, penguatan human capital berdampak positif terhadap mutu pendidikan dan memperkuat posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang kompetitif, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Implementasi dari penelitian ini agar madrasah terus memperluas dan pemeratakan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam penguasaan teknologi, penyusunan penilaian autentik, dan integrasi nilai-nilai Islam melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Sistem *Continuous Professional Development* (CPD) perlu dijalankan secara konsisten agar pelatihan berdampak nyata di kelas. Untuk penelitian selanjutnya, dianjurkan menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed method* serta melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pengembangan human capital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nadif Sanafiri. (2024). Improving The Quality Of Human Resources Through Islamic Boarding School-Based Knowledge-Sharing Management. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 4(3), 1182–1197. <https://doi.org/10.55927/ijba.V4i3.9363>
- Amaliyah, R., & Rindaningsih, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *TSAQOFAH*, 5(1), 726–742. <https://doi.org/10.58578/Tsaqofah.V5i1.4597>
- Aminullah, S. M., & Rindaningsih, I. (2024). Human Resource Development Strategy In Islamic Educational Institutions. *Journal Of Economic And Economic Policy*, 1(3), 133–138. <https://doi.org/10.61796/Ijecep.V1i3.40>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What Is Qualitative In Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 42(2), 139–160. <https://doi.org/10.1007/S11133-019-9413-7>
- Basit, A., Ahmad, A., Azhari, D. S., Ingriza, R., & Qurba, A. (2024). Fundamental Human Resource Management Concepts For Islamic Educational Institutions: Fostering Character And Religious Values Through Strategic Workforce Development. *Abjadia : International Journal Of Education*, 9(3), 737–744. <https://doi.org/10.18860/Abj.V9i3.29828>
- Chauvette, A., Schick-Makaroff, K., & Molzahn, A. E. (2019). Open Data In Qualitative Research. *International Journal Of Qualitative Methods*, 18, 1609406918823863. <https://doi.org/10.1177/1609406918823863>
- Fahmi, Ach. S., Permatasari, I. D., & Utami, T. H. (2025). Human Resource Development In Improving The Quality Of Islamic Education. *Afkaruna: International Journal Of Islamic Studies (AIJIS)*, 2(2), 210–220. <https://doi.org/10.38073/Aijis.V2i2.2530>
- Gafur, A., Ubaidillah, M., Rismanto, D., Shobri, M., Andrianto, D., & Musthan, H. Z. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Media Sains Indonesia.
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Ma`Arif, M. A. (2023). Educational Challenges To Human Resource Development In Islamic Education Institutions. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), 366–377. <https://doi.org/10.31538/Munaddhomah.V3i4.309>
- Ifrohan, I., & Rohman, M. (2025). Islamic Education Management Strategies In Enhancing The Quality Of Human Resources Based On Islamic Character. *Edusoshum : Journal Of Islamic Education And Social Humanities*, 5(1), 104–118. <https://doi.org/10.52366/Edusoshum.V5i1.144>
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). Human Resource Management In Islamic Educational Institutions To Improve Competitiveness In Society 5.0 Era. *International Journal Of Sustainable Development And Planning*, 18(2), 611–

619. <https://doi.org/10.18280/Ijsdp.180231>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Edition 3). Sage.
- Mustikawan, A., Maimun, A., & Listyo Prabowo, S. (2024). Intellectual Capital In Islamic Higher Education: Pesantren-Based Institutions. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 235–250. <https://doi.org/10.32478/Vwgjbe98>
- Noviani, L., Qurtubi, A., & Muslihah, E. (2024). Transformation Of Educational Management In Improving The Quality Of Islamic Boarding Schools In Banten Province. *Journal Of Social Science And Business Studies*, 2(4), 348–354. <https://doi.org/10.61487/Jssbs.V2i4.119>
- Obadah, I. (2024). Educational Endowments And Their Role In Investing In Human Capital – Islamic Economic Assessment. *Jordan Journal Of Islamic Studies*, 20(1), 289–318. <https://doi.org/10.59759/Jjis.V20i1.379>
- Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). Human Resource Management Strategy In Facing The Educational Transformation Of The Society Era 5.0 In Islamic Boarding Schools. *Journal Of Nonformal Education*, 11(1), 170–178. <https://doi.org/10.15294/Jone.V11i1.23842>
- Pusvitasari, R. (2021). Human Resources Management In Improving The Quality Of Education. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125–135. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V5i2.2549>
- Rahmayanti, D. & Hinggil Permana. (2022). The Principal’s Leadership In Improving Human Resource Management To Achieve Quality Islamic Educational Institutions. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 48–61. <https://doi.org/10.29062/Dirasah.V5i2.560>
- Raihan, M., & Pramono, S. (2025). Strategic Management In Improving The Quality Of Teachers To Improve Students’ Competence At Imam Syafi’i Islamic Boarding School, Brebes. *International Journal Of Advanced Technology And Social Sciences*, 3(2), 263–282. <https://doi.org/10.59890/Ijats.V3i2.343>
- Ramdhan, T. W., & Abdurakhmonovich, Y. A. (2025). The Influence Of Teacher Performance, Competence, And Motivation In Improving The Quality Of Education In Islamic Educational Institutions: An Analysis With The Smart PLS Method. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(1), 11–25.
- Ritonga, J. S. (2025). Human Resource Management Strategy To Strengthen The Quality Of Islamic Boarding School Education. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1445–1454. <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V13i3.3273>
- Rony Edward Utama, Fathurachman, Priharto, A., Gani, N. A., Jaharuddin, &

- Niwae, Y. (2025). Human Capital Management In Achieving Excellent Accreditation: A Study Of An Islamic Higher Education. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 380–395. <https://doi.org/10.31538/Ndhq.V10i2.150>
- Saiddaeni, Muhammad Fajar Tri Santoso, & Muhammad Munadi. (2023). Implementation Of Human Resource Management (HRM) In Improving Teacher Performance And Insuring Education Quality. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(2), 105–124. <https://doi.org/10.22515/Attarbawi.V8i2.7758>
- Sanjani, M. A. F., Islamiah, R., & Maulidiah, L. (2024). Building Strong Foundations, Educational Management's Contribution To Character Education And Graduate Quality Enhancement. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 244–257. <https://doi.org/10.18860/Rosikhun.V3i3.26503>
- Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., Nurasiah, S., Rezky, M. P., ... & Ramli, A. (2024). *Manajemen Pendidikan*. CV. Aina Media Baswara.
- Syukri, A., & Firdaus, A. (2025). Human Resource Management In Improving The Quality Of Graduates Of Islamic Boarding School. *Journal Of Social Work And Science Education*, 6(1).
- Yudiarso, A. W., Fuadi, I., Sujianto, A. E., & Rohmah, L. (2025). The Instructional Human Resource Planning In Improving Quality Learning In Educational Institutions. *Journal Of Instructional And Development Researches*, 5(1), 40–50. <https://doi.org/10.53621/Jider.V5i1.460>
- Zuharisdin Yusuf, Roudhotun Ni'mah, Elviyati, Dewi Hajarul Husna, Husni Ginting Pamungkas, Galuh Ayudya Hadi, & Nurul Hidayati Murtafiah. (2024). The Human Resource Management In Islamic Education. *TOFEDU: The Future Of Education Journal*, 3(5), 1548–1553. <https://doi.org/10.61445/Tofedu.V3i5.277>