

---

## **Sosialisasi Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Organisasi Pada Majelis Taklim Al-Hidayah, Kel. Abadijaya, Kota Depok**

Halimatusha'diah<sup>1\*</sup>, Iis Dewi Lestari<sup>2</sup>, Fibria Anggaini Puji Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer

\*E-mail : [halimatushadiah31@gmail.com](mailto:halimatushadiah31@gmail.com)<sup>1</sup>, [iisdewi\\_lestari@yahoo.co.id](mailto:iisdewi_lestari@yahoo.co.id)<sup>2</sup>, [fibria981@gmail.com](mailto:fibria981@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### **Abstrak**

#### **Sejarah Artikel**

Diterima : 19 Agustus 2025

Disetujui : 09 November 2025

Dipublikasikan : 15 Desember 2025

---

#### **Kata kunci:** Manajemen

Sumber Daya Manusia, Majelis Taklim

Majlis Taklim Al Hidayah merupakan salah satu organisasi yang aktif dalam bidang keagamaan di RW. 04 Kelurahan Abadijaya, Depok. Majelis Taklim ini berfokus pada penyiaran dan peningkatan pengetahuan tentang Islam melalui berbagai kegiatan, seperti pengajian rutin dan bakti sosial. Banyaknya kegiatan yang dilakukan MT. Al Hidayah ini perlu didukung sumber daya manusia yang cukup dan mumpuni dalam bidang manajemen untuk dapat mengelola organisasi ini secara lebih efektif. Namun di lapangan, SDM yang tersedia kurang memenuhi syarat sehingga jarang terjadi pergantian pengurus pada setiap masa karena belum ada kaderisasi yang efektif untuk melanjutkan kepengurusan majlis taklim. Hal ini berdampak pada terbatasnya jumlah kandidat yang dapat dipilih untuk dapat melaksanakan beberapa fungsi pada struktur organisasi majlis taklim menjadi tidak jelas. Melihat hal ini tim dosen melakukan sosialisasi mengenai pentingnya pelatihan untuk kaderisasi kepengurusan organisasi. Melalui Sosialisasi dan pembinaan tentang MSDM sebagai upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan SDM secara efektif pada sebuah organisasi. Metode pelaksanaannya dengan observasi langsung ke pengurus majlis taklim dilanjutkan melakukan *focus group discussion*. Hasil sosialisasi tersebut adalah adanya kesadaran akan kaderisasi kepengurusan dan susunan rencana tindak lanjut kegiatan peningkatan sumber daya manusia di Majelis Taklim Al-Hidayah

---

### **Abstract**

**Keywords:** *human resources management, Mana*

*Majlis Taklim Al Hidayah is an active religious organization located in RW 04, Kelurahan Abadijaya, Depok. The Majelis Taklim focused on disseminating and increasing knowledge about Islam through various activities, such as routine Islamic study and social service. The wide range of activities by MT. Al Hidayah needed to be supported by sufficient and qualified human resources in the field of management to ensure its more effective organizational management. However, in practice, the available human resources were not qualified, resulting in infrequent management regeneration due to the absence of an effective cadre-building system to sustain Majelis Taklim's organizational management. This resulted in the uncertain number of candidates who can be selected to carry out several functions in the organizational structure of the Majelis Taklim. In response to this issue, the lecturer team conducted socialization about the importance of training for organizational management regeneration. Through dissemination and mentoring about human resources management (HRM) as an effort to increase knowledge and understanding of the importance of effective human resource management in an organization. The implementation involved direct observation of the Majelis Taklim's management, followed by a focus group discussion. The dissemination resulted in increased awareness of management*

---

## PENDAHULUAN

Majlis Taklim Al Hidayah merupakan salah satu organisasi yang aktif dalam bidang keagamaan yang berlokasi di RW. 04 Kelurahan Abadijaya, Kecamatan Sukmajaya, Kota Depok – Jawa Barat. Majelis Taklim Al Hidayah fokus pada penyiaran dan peningkatan pengetahuan tentang islam melalui berbagai kegiatan, seperti pengajian rutin, bakti sosial, dan lain-lain. Banyaknya kegiatan yang dilakukan Majelis Taklim Al Hidayah menjadikan majlis taklim ini perlu didukung dengan sumber daya manusia yang cukup dan mumpuni dalam bidang manajemen untuk dapat mengelola organisasi ini secara lebih efektif. Majelis Taklim Al Hidayah memiliki sejumlah pengurus yang menangani berbagai bidang kegiatan keagamaan, namun di lapangan majlis ini ternyata belum memahami mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk keberlanjutan organisasi agar dapat terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Tim Dosen PKM Unindra di MT. Al Hidayah, ditemukan sedikitnya 2 (dua) masalah terjadi di lapangan, yaitu masih kurangnya SDM yang memahami tentang pengelolaan sebuah organisasi, sehingga hanya itu saja orang-orang yang terpilih menjadi pengurus pada setiap pergantiannya dan belum adanya kaderisasi yang efektif untuk melanjutkan kepengurusan majlis taklim. Hal ini berdampak pada terbatasnya jumlah kandidat yang dapat dipilih untuk dapat melaksanakan beberapa fungsi dalam majlis taklim dan pada struktur organisasi yang menjadi tidak jelas. Untuk itu perlu adanya peremajaan kepengurusan dalam organisasi Majelis Taklim Al Hidayah tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (A. Khaeruman & Bahits, 2021); (George, 2017) bahwa perencanaan dalam MSDM merupakan proses strategis yang melibatkan kebutuhan tenaga kerja organisasi di masa depan dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai pada waktu yang diperlukan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan pengembangan dalam MSDM yang dirangkum dari penelitian (Amarullah et al., 2022); (Benu et al., 2020); (Susan, 2019); (Haslinda, 2019); (A. Khaeruman & Hartoko, 2021) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan guna memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan di masa depan. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir yang dirancang untuk memaksimalkan potensi individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sekalipun konsep pengembangan dalam MSDM di atas lebih cenderung untuk organisasi profit ataupun perusahaan, namun konsep-konsep dasarnya dapat diadopsi untuk dapat diterapkan pada organisasi nonprofit seperti majlis taklim ini. MSDM juga memiliki fungsi utama mencakup perencanaan,

rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan retensi karyawan (Herawati et al., 2024) .

Kaderisasi juga menjadi salah satu strategi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi dan menjadi bagian integral dalam MSDM. Kaderisasi dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat-pendapat dari (Werther & Davis, 1996); (Dessler, 2020); (Armstrong, 2021) merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi, melatih, dan mempersiapkan individu agar mampu mengambil peran penting dalam organisasi, baik dalam kapasitas kepemimpinan maupun fungsional lainnya. Kaderisasi bertujuan untuk memastikan kesinambungan dan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan siap untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan permasalahan kedua yang ditemukan di lapangan mengenai belum adanya kaderisasi yang efektif untuk melanjutkan kepengurusan majlis taklim menunjukkan kurangnya adanya pemahaman yang mumpuni dari para pengurus mengenai pentingnya kaderisasi dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali pada sebuah majlis taklim. Dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai kaderisasi tersebut menjadikan majlis taklim tidak memiliki banyak sumber daya manusia yang siap untuk melanjutkan estafet kepengurusan. Keterbatasan sumber daya manusia ini juga menjadikan struktur organisasi pada majlis taklim tidak jelas karena tidak banyak yang dapat dijadikan pengurus untuk menangani bidang-bidang dalam majlis taklim.

Pentingnya kaderisasi dalam manajemen sumber daya manusia menurut (Kouzes & Posner, 2017) adalah untuk mempersiapkan individu yang mampu menjadi pemimpin masa depan yang tangguh, inovatif, dan berorientasi pada solusi. Hal ini penting untuk menghadapi tantangan pasar yang dinamis. Menurut (Christensen, 2016), kaderisasi menciptakan individu yang adaptif dan kreatif, sehingga mampu mendukung transformasi organisasi untuk berinovasi dalam produk, layanan, dan proses kerja. Selain itu, pendapat dari (Rothwell, 2015) juga menjelaskan bahwa dengan kaderisasi, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan kompetensi sebelum menjadi masalah. Hal ini memastikan kesiapan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan operasional saat ini dan masa depan.

Dengan adanya permasalahan di atas, perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan tentang pengetahuan dan pemahaman MSDM sebagai upaya meningkatkan efektivitas organisasi MT. Al Hidayah yang dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, salah satunya yaitu kerjasama dengan pihak eksternal, seperti akademisi, untuk dapat memberikan sosialisasi dan pembinaan mengenai MSDM pada sebuah organisasi.

## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan PKM dilaksanakan di Sekretariat Majelis Taklim AL- Hidayah RW.04, Kel. Abadijaya, Depok Timur. Kegiatan persiapan sampai dengan pelaksanaan PKM dilakukan mulai dari bulan Februari sampai dengan Juli 2025. Adapun target peserta yang akan dilakukan pembinaan

adalah pengurus Majelis Taklim Al-Hidayah. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian di Majelis Taklim Al-Hidayah yaitu sebagai berikut :



1. Observasi

Kami mengadakan observasi ke Majelis Taklim Al- Hidayah untuk mengetahui gejala, permasalahan yang sedang dihadapi oleh mitra dalam keorganisasian yang dilakukan pada bulan Februari – Maret 2025.

2. Focus Group Discussion (FGD)

Melakukan FGD ( *focus group discussion*) untuk membuka piikiran, berbagi ilmu dari permasalahan yang dihadapi mitra untuk mendapatkan pemecahan masalah. FGD dilakukan kepada beberapa pengurus MT Alhidayah yang dilakukan pada bulan April 2025

3. Pembinaan

Mengadakan pembinaan tentang pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi MT Al Hidayah, rencana tindak lanjut dalam pengembangan sumber daya manusia agar majlis taklim ini memiliki pengurus dan anggota yang mau berorganisasi dengan ikhlas untuk memajukan majlis taklim dengan memberikan pembinaan pengelolaan sumber daya manusia terkait pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi. Pembinaan dilakukan bulan Mei -Juni 2025 kepada pengurus majlis taklim AL Hidayah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.Perijinan

Perijinan dilakukan untuk dapat melakukan kegiatan PKM di lokasi mitra yaitu di Sekretariat Majelis Taklim Al Hidayah RW.04 Depok Timur. Pada bulan Februari 2025, ketua melakukan perijinan kepada Ketua Majelis Taklim bahwa akan melakukan kegiatan pengabdian masyarakat pada bulan April-Juli 2025 kepada para pengurus Majelis Taklim Al Hidayah . Mitra memberikan izin dan membuka pintu yang lebar terbuka dengan kedatangan kami sebagai tim dosen untuk melakukan kegiatan PKM. Sosialisasi dilakukan dengan mengadakan pertemuan sekretariat dan di lokasi pengajian Majelis Taklim AL Hidayah. Hal ini dikarenakan para pengurus hanya bertemu satu kali dalam smeinggu yaitu setiap Sabtu pagi di lingkungan balai warga RW.04. Sehingga kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh tim dosen dilakukan pada saat pengajian berlangsung pukul 09.00-10.30.

## 2.Observasi

Observasi di lakukan pada bulan Maret 2025 untuk mengamati kegiatan dan program kerja yang sedang berjalan oleh anggota Majelis Taklim Al Hidayah Hasil observasi terdapat hanya ketua majlis taklim yang hadir di ruang sekretariat untuk mempersiapkan kegiatan rutin pengajian. Padahal, jumlah anggota pengurus yang ada pada Majelis Taklim AL Hidayah sebanyak 10 orang. Namun pada kenyataannya, saat mempersiapkan jadwal kegiatan rutin, petugas acara, menghubungi jadwal ustadz hanya dilakukan oleh ketua majlis taklim. Majelis Taklim Al Hidayah terdiri dari 70 anggota jamaah ibu-ibu pengajian di wilayah RW.04. Selain itu, minimnya kaderisasi pada kepengurusan Majelis Taklim AL Hidayah yang berdampak pada hanya orang-orang tersebut saja yang dijadikan pengurus dengan alasan bahwa kurangnya minat ibu-ibu jamaah lainnya untuk menjadi pengurus karena keterbatasan dalam pemahaman dan ilmu tentang pengelolaan manajemen organisasi.



**Gambar 1.1** Wawancara dengan Pengurus MT. Al Hidayah Periode 2020-2023



**Gambar 1.2** Wawancara dengan Pengurus MT. Al Hidayah Periode 2023-2026 dan Beberapa Koordinator RT

### 3. Analisis Masalah Mitra

Dari hasil temuan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa minimnya pengurus Majelis Taklim AL Hidayah yang seharusnya sebanyak 10 pengurus ternyata pada saat rapat kerja untuk mempersiapkan tidak semua anggota hadir. Selain itu, ketua sekretaris dan bendahara tidak terjadi kaderisasi dalam kepengurusan dikarenakan kurangnya minat dari ibu-ibu majlis taklim untuk terlibat mengelola majlis taklim. Selain itu, keterbatasan kemampuan secara ilmu organisasi dan manajemen juga menjadi salah satu alasan pengurus Majelis Taklim tidak mengalami rotasi kepengurusan. Dari jumlah jamaah sebanyak 70 ibu-ibu yang terlibat menjadi pengurus hanya 10 orang. Dari 10 orang pengurus tersebut masih banyak yang tidak aktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam kepengurusan. Sehingga minimnya kaderisasi kepengurusan pada majlis taklim Al Hidayah. Posisi ketua, sekretaris, bendahara tidak mengalami perubahan dikarenakan kurangnya minat dan pemahaman ibu-ibu dalam pengelolaan manajemen organisasi. Dengan permasalahan di atas maka pihak mitra memberikan izin kepada Tim Dosen, untuk memberikan sosialisasi kepada pengurus Majelis taklim Al Hidayah . Diharapkan dengan sosialisasi ini mampu menarik minat anggota untuk dapat memahami dalam manajemen organisasi dalam pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi keagamaan di Majelis Taklim AL Hidayah RW. 04. Tanpa adanya penelolan SDM yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Tahir, 2023). Adanya kompetisi dan komunikasi juga sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia(Putri, 2024).Serta adanya konsep pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan perspektif Islam dalam pengelolaan yang berpedoman terhadap hal-hal yang harus diteladani dari Nabi Muhammad SAW(Jamilus, 2024).

Selanjutnya, berikut hasil dokumentasi daftar kepengurusan Majelis Taklim Al Hidayah pada 2 periode kepengurusan, tahun 2020-2023 dan tahun 2023-2026.

MAJLIS TA'LIM AL-HIDAYAH	
RW. 04 KEL. ABADIJAYA KEC. SUKMAJAYA DEPOK	
PERIODE 2020-2023	
I.	Majlis Ta'lim Al- Hidayah
Ketua	: Hj. Eti Suheryati
Sekretaris	: Iyet
Bendahara	: Mardalena Nahar
II.	Jadwal Pengajian : Sabtu (2 minggu 1 kali)
Jumlah Jama'ah	: 70 Orang
Tempat Ta'lim	: Balai Warga RW.04
Waktu	: 09.00- selesai
Penceramah	: 1. Ustad H. Fuad Syaifudin Nur, S.Ag 2. Ustad Nurfathuddin

**Gambar 1.3** Kepengurusan Majelis Taklim Al Hidayah Periode 2020-2023  
Sumber: Majelis Taklim Al Hidayah

MAJLIS TA'LIM AL -HIDAYAH	
RW. 04 KEL. ABADJAYA KEC. SUKMAJAYA DEPOK	
PERIODE 2023-2026	
I.	Pengurus Majelis Ta'lim Al- Hidayah Ketua : Hj. Eri Suheryati Sekretaris : Tutuk Bendahara : Mardalena Nahar
II.	Koordinator RT: RT 01: Ibu Yanti RT 02: Ibu Lisa RT 03: Ibu Desi RT 04: Ibu Nina RT 05: Ibu Irma RT 06: Ibu Iyot RT 07: Ibu Dewi
III.	Jadwal Pengajian : Sabtu (2 minggu 1 kali) Jumlah Jama'ah : 98 Orang Tempat Ta'lim : Balai Warga RW.04 Waktu : 09.00- selesai Penceramah : 1. Ustad H. Fuad Syaifudin Nur, S.Ag 2. Ustad Okl Setiawan 3. Ustad Nurfathuddin 4. Ustad Afifudin

**Gambar 1.4** Kepengurusan Majelis Taklim Al Hidayah Periode 2023-2026  
Sumber: Majelis Taklim Al Hidayah

Diketahui pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4 bahwa pengurus Majelis Taklim Al Hidayah hanya terdiri dari pengurus inti, yaitu Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Sedangkan untuk bagian penting lainnya yang seharusnya ada untuk menunjang efektivitas majlis taklim ini tidak tercantum dalam susunan kepengurusan, seperti bidang keagamaan, bidang humas, bidang sarana/fasilitas, dan bidang publikasi/dokumentasi.

Dari hasil analisis yang kami lakukan maka tim melakukan sosialisasi kepada mitra Majelis Taklim Al Hidayah mengenai pembinaan tentang MSDM sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan SDM secara efektif pada sebuah organisasi. Kegiatan sosialisasi dan pembinaan tersebut tentunya perlu dilakukan dengan membangun kerjasama dengan pihak eksternal, baik dari akademisi maupun praktisi, agar lebih efektif. Sebagai akademisi, Tim Dosen Universitas Indraprasta PGRI dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini akan mengajukan diri untuk membangun kerjasama dengan mitra untuk memberikan sosialisasi tentang MSDM. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif pemecahan masalah tentang sumber daya manusia yang ada di Majelis Taklim Al Hidayah. Beberapa komponen utama kaderisasi di antaranya:

1. Identifikasi Potensi; Mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk menduduki posisi strategis dalam organisasi.
2. Pengembangan Kompetensi; Memberikan pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja yang relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan.
3. Perencanaan Suksesi; Menyusun rencana suksesi untuk memastikan keberlanjutan organisasi dengan menempatkan karyawan yang tepat pada posisi kunci saat dibutuhkan.
4. Monitoring dan Evaluasi; Memantau kemajuan individu yang sedang dikaderisasi dan mengevaluasi efektivitas program kaderisasi untuk melakukan perbaikan.

Selain itu peran pengurus di tahun sebelumnya sangat penting untuk memberi pengarahan terlebih dulu agar pengurus baru dapat mengerjakan tugasnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Christensen, 2016), kaderisasi menciptakan individu yang adaptif dan kreatif,

sehingga mampu mendukung transformasi organisasi untuk berinovasi dalam produk, layanan, dan proses kerja. Selain itu, pendapat dari (Rothwell, 2015) juga menjelaskan bahwa dengan kaderisasi, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan kompetensi sebelum menjadi masalah. Hal ini memastikan kesiapan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan operasional saat ini dan masa depan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Pada Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat di Majelis Taklim Al Hidayah dapat disimpulkan bahwa pengurus Majelis Taklim AL Hidayah memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya anggota dan pengurus yang terlibat dalam organisasi Majelis Taklim Al Hidayah. Pengurus MT AL Hidayah memiliki beragam program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada majlis taklim ini dengan cara merekrut anggota yang sudah lama dan anggota baru untuk terlibat dalam kepengurusan sehingga kerjasama antar kedua generasi dapat dikelola dengan baik dalam MT AL Hidayah. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di MT AL Hidayah, pengurus membuat program agar semua anggota lebih aktif dan partisipatif dalam kegiatan keagamaan seperti diadakannya lomba sholawat, kegiatan marawis , tadabur alam serta perekrutan anggota baru untuk terlibat dalam kepengurusan . Selain itu, berdasarkan pembinaan yang dilakukan oleh TIM PKM maka dalam kepengurusan MT Al Hidayah diwakili oleh masing-masing satu RT untuk terlibat sebagai pengurus Majelis Taklim. Melihat dari hal tersebut PKM ini dapat bermanfaat untuk masyarakat khususnya untuk MT Al Hidayah dan sekitarnya.

### **Saran**

Sebaiknya Majelis Taklim AL Hidayah dapat merekrut lebih banyak ibu-ibu anggota wilayah RW.04 untuk aktif masuk dalam majlis taklim sehingga dapat melakukan kaderisasi dalam kepengurusan. Hendaknya Pengurus majlis taklim AL Hidayah harus banyak membuat program yang lebih menarik minat anggota lainnya dan meningkatkan kualitas organisasi untuk konsisten dan bermanfaat dengan memiliki pengurus yang memiliki kemampuan dalam pengorganisasian yang mumpuni. Kepada Ketua RW.04 untuk terus dapat memberikan dukungan baik moril dan materil agar kegiatan keagamaan di wilayah RW.04 dan lebih hidup dan aktif. Saran ditujukan kepada ketua MT wilayah kelurahan untuk lebih memonitoring Majelis Taklim di wilayah sekitar untuk terus menjalankan program-program kegiatan keagamaan dengan dukungan dan kerjasama pengurus tentunya dukungan lain dapat diperoleh dari ketua RT dan RW setempat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Dosen sangat mengapresiasi dan berterima kasih kepada Mitra, yaitu ketua Majelis Taklim Al Hidayah, Ibu Hj. Ety Suheryati, ketua RW 04 Kelurahan Abadijaya, Kec. Sukmajaya, kota Depok dan para peserta Majelis Taklim Al Hidayah yang telah mengizinkan Tim melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dilingkungannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 4, 479–486.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Benu, F. ., Supartha, W. ., & Yasa, Y. N. . (2020). Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9, No. 2, 156-174. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 156–174.
- Christensen, C. . (2016). *The Innovator's Dilemma*. Harvard Business Review Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- George. (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah Langkah Pertama dalam Proses Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/11685/8989>
- Haslinda, A. (2019). Evolving Terms of Human Resource Management and Development. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180–187.
- Herawati, N., Mulyani, A. ., & Ranteallo, A. . (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Implementasi dan Tantangan di Era Digital. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(59633–9643). <https://doi.org/Doi>. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.16066>
- Jamilus, D. E. (2024). Konsep Manajemen SDM dalam Lembaga Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 2614–8854.
- Khaeruman, A. ., & Bahits, A. . (2021). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 41–50. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/23910/11832>
- Khaeruman, A., & Hartoko, A. (2021). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Kouzes, J. ., & Posner, B. . (2017). *The Leadership Challenge*. Wiley. Wiley.

- Putri, E. D. M. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah di Era Modern. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 6(2).
- Rothwell, W. . (2015). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. Amacom.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ad'ministrare*, 9(2), 951–960.
- Tahir, R. et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi*. PT.Sonpedia Publishing Indonesia.
- Werther, W. ., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill Education. McGrawHill Education.