

## Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam untuk Penguatan Kompetensi, Kinerja, dan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Neni Handayani<sup>1</sup>, Ahmad Subagyo<sup>2</sup>, Muhamad Sofian Hadi<sup>3</sup>, Suharta<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

nenihandayani.24110100011@student.umj.ac.id<sup>1</sup>, ahmad.subagyo@umj.ac.id<sup>2</sup>,  
m.sofianhadi@umj.ac.id<sup>3</sup>, suharta999@gmail.com<sup>4</sup>

### ABSTRACT

*In 2020, the World Bank conducted a Service Delivery Indicator (SDI) survey to measure the performance and quality of education services. The survey was conducted in 263 schools under the auspices of the Ministry of Religious Affairs (Kemenag) and 87 elementary schools under the Ministry of Education and Culture. One of the results was the high level of teacher absenteeism in the basic education system in Indonesia, with almost one in four teachers (23.5 percent) absent from class on a given day. Most of these absences were officially permitted, indicating that the education management system needs to be improved. Human Resource Management (HR) in Islamic education has a strategic role in improving the quality of Islamic Educational Institutions (LPI). By referring to various theories of HR management, competence, performance, and professionalism, this study aims to analyze effective HR management strategies that can improve the quality of HR so that education services are also of high quality. Through a qualitative approach, data obtained from the analysis of various literatures, this study identifies various strategies that can be applied to achieve these goals. The results of the study indicate that training, development, and performance evaluation are key elements in effective HR management, in addition to the need for HR planning, compensation and rewards. It was also found that a holistic approach based on Islam can improve the effectiveness of human resource management in education, thus having a positive impact on the quality of educators (Ilhamsyah, 2024). This study also identified research gaps and novelties in the development of human resource management in Islamic educational institutions. Recommendations are given to stakeholders to develop more comprehensive policies in the management of Islamic educational human resources.*

**Keywords:** Human Resource Management, Islamic Education, Competence, Performance, Professionalism

### ABSTRAK

Tahun 2020, Bank Dunia melaksanakan survei *Service Delivery Indicator* (SDI) untuk mengukur kinerja dan kualitas layanan pendidikan. Survei ini dilaksanakan di 263 sekolah di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) dan 87 sekolah dasar di bawah Kemendikdasmen. Salah satu hasilnya adalah tingkat ketidakhadiran guru yang tinggi dalam sistem pendidikan dasar di Indonesia, dengan hampir satu dari empat guru (23,5 persen) tidak hadir di kelas pada hari tertentu. Sebagian besar dari ketidakhadiran ini secara resmi diizinkan, yang menunjukkan bahwa secara sistem pengelolaan Pendidikan perlu dibenahi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas Lembaga Pendidikan Islam (LPI). Dengan mengacu pada

berbagai teori manajemen SDM, kompetensi, kinerja, dan profesionalisme, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang efektif yang dapat meningkatkan kualitas SDM sehingga layanan Pendidikan juga bermutu. Melalui pendekatan kualitatif, data diperoleh dari analisis berbagai literatur, penelitian ini mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja merupakan elemen kunci dalam manajemen SDM yang efektif, selain perlunya perencanaan SDM, kompensasi dan penghargaan. Ditemukan juga bahwa pendekatan holistik berbasis Islam dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM dalam pendidikan, sehingga berdampak positif pada mutu tenaga pendidik (Ilhamsyah, 2024). Penelitian ini juga mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) dan kebaruan (*novelty*) dalam pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Rekomendasi diberikan kepada pemangku kepentingan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Kompetensi, Kinerja, Profesionalisme

## PENDAHULUAN

Setiap lembaga pendidikan, baik yang bersifat formal maupun nonformal, tentu memiliki aspirasi dan tujuan untuk menjadi institusi yang unggul dan bermutu tinggi. Hal ini tidak terkecuali bagi lembaga pendidikan Islam, yang juga berupaya untuk mencapai standar kualitas yang diharapkan. Dalam upaya mewujudkan lembaga yang bermutu, peran pengelolaan atau manajemen menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Pengelolaan yang baik, terstruktur, dan efektif merupakan prasyarat utama yang harus dipenuhi untuk menciptakan lembaga yang berkualitas, karena melalui pengelolaan yang tepat, seluruh sumber daya dan potensi yang dimiliki dapat dioptimalkan guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi generasi muda. Namun, tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam masih menjadi perhatian serius, terutama dalam konteks krisis pembelajaran yang melanda sektor pendidikan secara global. Hasil penelitian World Bank tahun 2020 melalui survei Service Delivery Index (SDI) mengungkapkan sejumlah masalah kritis yang menghambat efektivitas layanan pendidikan Islam di Indonesia. Beberapa temuan tersebut meliputi krisis pembelajaran, tingkat ketidakhadiran guru yang tinggi, keterbatasan pengetahuan guru, serta persepsi siswa terhadap kualitas pembelajaran yang belum optimal.

Survei tersebut menunjukkan bahwa krisis pembelajaran di pendidikan Islam ditandai dengan rendahnya tingkat literasi dan numerasi siswa, yang mencerminkan ketidakmampuan sistem pendidikan dalam memastikan pembelajaran yang bermakna. Salah satu faktor penyebabnya adalah tingginya angka ketidakhadiran guru, yang berdampak langsung pada konsistensi dan kualitas proses pembelajaran. Selain itu, keterbatasan pengetahuan guru dalam menguasai materi ajar dan metode pembelajaran modern turut memperparah situasi ini. Persepsi siswa terhadap

kualitas pembelajaran juga cenderung negatif, di mana banyak siswa merasa bahwa proses belajar di kelas kurang menarik dan tidak relevan dengan kebutuhan mereka.

Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di pendidikan Islam memerlukan perhatian khusus. Strategi yang efektif dalam mengelola tenaga pendidik, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karir, menjadi kunci untuk mengatasi krisis pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tanpa upaya serius dalam memperbaiki manajemen SDM, upaya peningkatan mutu pendidikan Islam akan sulit tercapai.

Artikel ini akan membahas pentingnya strategi manajemen SDM dalam konteks temuan World Bank tersebut, serta menawarkan rekomendasi untuk mengatasi tantangan seperti krisis pembelajaran, ketidakhadiran guru, dan keterbatasan pengetahuan guru. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan sistem pendidikan Islam di Indonesia, menuju pendidikan yang lebih inklusif, berkualitas, dan berdaya saing.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam memainkan peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik (Tiarani Mirela & Sedy Santosa, 2022). Strategi manajemen mutu terpadu dan peningkatan kompetensi guru secara terencana dan kontinu merupakan kebijakan penting dalam pengembangan mutu pendidikan Islam (Syarif et al., 2023). Implementasi manajemen SDM melibatkan beberapa tahap, termasuk perencanaan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi (Intan Nurul Fadhilah et al., 2024). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Solehan, 2022). Dengan penerapan manajemen SDM yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Terdapat berbagai tantangan dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, termasuk kurangnya pemahaman tentang manajemen berbasis Islam dan keterbatasan sumber daya manusia (Haidar et al., 2022). Selain itu, banyak lembaga pendidikan yang belum menerapkan evaluasi komprehensif terhadap kualitas tenaga pendidik, yang berdampak pada rendahnya kinerja mereka.

Salah satu masalah terbesar yang dihadapi pendidikan Islam adalah kesenjangan kualitas antara madrasah atau pesantren dengan sekolah-sekolah umum. Madrasah sering kali dianggap sebagai “pilihan kedua” setelah sekolah umum, dengan fasilitas dan kualitas pengajaran yang relatif kurang memadai dibandingkan dengan sekolah-sekolah negeri atau swasta lainnya. Hal ini diperparah oleh kurangnya tenaga pengajar yang berkualifikasi tinggi, terutama di bidang ilmu pengetahuan umum.

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia juga menghadapi tantangan yang semakin besar dalam mengembangkan sumber daya manusia di tengah globalisasi dan revolusi industri 4.0 (Sholeh, 2023). Untuk mengatasi hal ini, Sholeh (2023) mengusulkan beberapa strategi untuk pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Ini termasuk melaksanakan program pelatihan, pemagangan, beasiswa, inisiatif pendampingan, dan evaluasi kinerja. Penulis juga menekankan pentingnya meningkatkan kesejahteraan staf, membina kolaborasi dengan lembaga lain, dan memberikan bimbingan spiritual. Selain itu, Sholeh (2023) menyoroti perlunya lembaga pendidikan Islam untuk merangkul teknologi dan mempromosikan inovasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia mereka. Dengan mengadopsi strategi ini, lembaga pendidikan Islam dapat menumbuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu memenuhi tuntutan pendidikan Islam yang terus berkembang di Indonesia. Studi ini menggarisbawahi pentingnya melibatkan semua pemangku kepentingan terkait dan mengamankan sumber daya yang memadai untuk mendukung upaya pengembangan ini.

Penelitian ini mengkaji kebijakan pendidikan Islam dari perspektif manajemen dan sumber daya dengan menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan kualitatif (Syarif et al., 2023). Penulis mengusulkan dua strategi utama untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam: menerapkan *Total Quality Management*, yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan siswa, orang tua, dan masyarakat; dan meningkatkan kompetensi guru secara profesional, terencana, terukur, dan berkelanjutan yang selaras dengan visi lembaga pendidikan (Syarif et al., 2023). Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya menggeser paradigma kepemimpinan dari eksklusif menjadi inklusif, merangkul dinamika perubahan. Untuk mendukung transisi ini, penelitian ini merekomendasikan fokus pada pengembangan keterampilan kepala sekolah dalam tiga bidang utama: teknis, interpersonal, dan konseptual (Syarif et al., 2023). Temuan ini menyarankan pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam melalui manajemen strategis dan pengembangan sumber daya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam pendidikan Islam guna memperkuat kompetensi, kinerja, dan profesionalisme tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan konsep manajemen SDM berbasis Islam yang dapat diterapkan dalam berbagai lembaga pendidikan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Bagaimana manajemen strategi SDM yang sesuai dalam pendidikan Islam?
2. Bagaimana strategi tersebut dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik?
3. Apa dampak manajemen strategi SDM terhadap kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik?

## TINJAUAN LITERATUR

### Dasar Hukum Pendidikan Islam

Pendidikan Islam di Indonesia diatur oleh beberapa undang-undang dan regulasi yang menjadi dasar pelaksanaan sistem ini. Beberapa di antaranya adalah:

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. UU ini menetapkan bahwa pendidikan agama, termasuk Islam, merupakan bagian dari pendidikan nasional yang harus diterapkan di setiap jenjang pendidikan.
2. Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang mengakui pesantren sebagai lembaga pendidikan formal yang setara dengan pendidikan umum. UU ini juga mengatur tentang pemberdayaan pesantren sebagai lembaga yang berfokus pada pendidikan keagamaan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat.
3. Peraturan Menteri Agama tentang kurikulum dan standar pendidikan di madrasah serta lembaga pendidikan Islam lainnya, yang menekankan pentingnya integrasi antara ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum.

Kebijakan-kebijakan ini mencerminkan pengakuan negara atas pentingnya pendidikan Islam dalam membentuk karakter bangsa. Namun, implementasinya di lapangan tidak selalu berjalan mulus karena adanya berbagai kendala.

Di Indonesia, lembaga pendidikan Islam terdiri dari beberapa jenis, di antaranya:

1. Madrasah: Sekolah formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dan agama. Madrasah terbagi menjadi beberapa jenjang, seperti Madrasah Ibtidaiyah (setara SD), Madrasah Tsanawiyah (setara SMP), dan Madrasah Aliyah (setara SMA).
2. Pesantren: Lembaga pendidikan Islam tradisional yang fokus pada pengajaran agama dengan sistem asrama. Pesantren semakin berkembang dengan model yang mengintegrasikan pendidikan umum.
3. Sekolah Islam Terpadu: Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kurikulum umum dengan penekanan kuat pada ajaran agama Islam.

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Istilah "Manajemen Sumber Daya Manusia" mencakup dua komponen yang berbeda, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Kedua komponen ini memiliki karakteristik dan konotasi yang berbeda.

#### Manajemen

Sesuai dengan karya seminal George R. Terry, Prinsip Manajemen, manajemen digambarkan sebagai proses sistematis yang menggunakan metodologi yang berasal dari disiplin ilmu dan artistik untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam kegiatan kolektif individu

yang diberkahi dengan berbagai sumber daya atau faktor produksi, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. (Terry, 2000, dalam Fadilah, 2024).

Menurut Hasibuan (2014), sebagaimana dirujuk dalam Fadilah (2024), manajemen merupakan upaya ilmiah dan artistik untuk mengawasi proses yang terlibat dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Stoner mengartikulasikan konsep manajemen, seperti yang dikutip oleh Handoko, menegaskan bahwa manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kontribusi anggota organisasi, serta penyebaran sumber daya organisasi tambahan, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Handoko, 2011 di Fadilah, 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari interpretasi yang beragam ini bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mewakili disiplin mengawasi atau mengatur interaksi antara tenaga kerja dan fungsinya melalui perencanaan strategis, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, kemajuan karir, keselamatan, kesehatan, dan rezeki hubungan industri, yang berpuncak pada kesimpulan hubungan kerja sambil mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat pada umumnya.

Jadi dapat ditarik kesimpulan dari berbagai pengertian tersebut, pengertian manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## **Sumber Daya Manusia**

Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Nawawi, 2005, dalam Fadilah, 2024).

Secara terminologi sumber daya manusia berasal dari kata Bahasa Inggris Human Resources. Kata Human di Indonesia berarti Manusia (untuk kata benda) atau manusia (untuk kata sifat). Sedangkan kata *resources* berarti sumber, seperti sumber air. Kata Daya merupakan tambahan yang memiliki arti kekuatan atau *power*. Dalam The Contemporany English-Indonesion Dictionary. Dwindle Salim yang dikutip Ahmad S.Ruky (dalam Fadilah, 2024), mengatakan bahwa *resources* adalah “sumber daya” yang berarti sumber daya yang berasal dari kekuatan manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi. Husaini Usman mengartikan tentang sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau

jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sinambela (2017) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya dan aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dari berbagai pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun Masyarakat.

## **Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam**

Manajemen SDM dalam pendidikan Islam berorientasi pada nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan profesionalisme. Prinsip-prinsip ini mencakup seleksi tenaga pendidik yang berbasis kompetensi dan akhlak, pengelolaan kinerja berbasis keikhlasan, serta sistem penghargaan yang adil dan proporsional.

Manajemen berbasis syariah memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Al-Qur'an dan Hadits, yang mengandung prinsip-prinsip yang relevan untuk membangun manajemen yang beretika yang berfokus pada peningkatan kualitas, khususnya dalam pendidikan. Dalam tinjauan literatur, ditemukan bahwa konsep-konsep kunci dalam manajemen berbasis manajemen berbasis Islam meliputi keadilan, konsultasi (musyawarah), akuntabilitas, dan kepercayaan (amanah), yang ke semuanya memainkan peran penting dalam menciptakan sistem manajemen yang tidak hanya efektif tetapi juga sejalan dengan ajaran Islam (Minarti et al., 2024). Salah satu ayat yang menekankan prinsip amanah dalam konteks ini adalah Surat Al-Baqarah: 286, yang menyatakan: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya yang ia pikul." (QS. Al-Baqarah: 286). Ia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya, dan ia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang akan mendapatkan (balasan) dari apa yang ia kerjakan." Ayat ini mengingatkan kita akan pentingnya tanggung jawab individu atas kepercayaan yang diberikan, yang merupakan inti dari manajemen berbasis Islam. Dalam dunia pendidikan, amanah ini diwujudkan dalam kewajiban guru kewajiban guru untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Firman Mansir (2020): Dalam penelitiannya berjudul "The Leadership of Personnel Management in Islamic Education: Emerging Insights from an Indonesian University," Mansir menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam seperti *siddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), dan *fathonah* (bijaksana) dalam manajemen personalia di institusi pendidikan tinggi Islam. Pendekatan ini mencakup aspek rekrutmen, pengembangan, promosi dan transfer, pemberhentian, kompensasi, serta evaluasi kinerja karyawan.

Menurut Mirela & Santosa (2022), manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik menjadi kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Sholeh et al. (2025) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip manajemen berbasis Islam, seperti keadilan dan konsultasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pengembangan tenaga pendidik. Prinsip keadilan memastikan bahwa semua tenaga pendidik diperlakukan secara adil dalam hal tugas dan penghargaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Shuck et al. (2018), manajemen SDM yang efektif mencakup praktik-praktik yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Dalam konteks pendidikan, penerapan strategi manajemen SDM yang sistematis dan terencana sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan pengembangan kompetensi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil pendidikan.

Berdasarkan dokumen yang dianalisis, manajemen SDM dalam pendidikan Islam harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadith, seperti keadilan, konsultasi, dan akuntabilitas. Penerapan prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis dan harmonis, yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga pendidik (Sholeh, 2024)

Dalam konteks manajemen pendidikan, penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis Islam sangat relevan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Yulianti et al. (2024), manajemen pendidikan yang efektif harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam yang menekankan pada integritas, keadilan, dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pandangan Habibulloh et al. (2024) yang menyatakan bahwa manajemen berbasis Islam dapat membantu dalam membangun karakter siswa melalui pendekatan holistik, yang tidak hanya fokus pada aspek akademis tetapi juga moral dan spiritual. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip ini diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki akhlak yang baik.

Lebih lanjut, prinsip konsultasi (*shura*) dalam manajemen berbasis Islam dapat meningkatkan partisipasi semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Syafi'i & El-Yunusi (2024), konsultasi dalam konteks pendidikan memungkinkan adanya dialog yang konstruktif antara guru, siswa, dan orang tua, sehingga keputusan yang diambil lebih inklusif dan mencerminkan kebutuhan semua pihak. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sanusi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa partisipasi aktif dalam pengambilan

keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Selain itu, tantangan dalam penerapan manajemen berbasis Islam, seperti kurangnya pemahaman dan pelatihan yang memadai, perlu diatasi melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Menurut Sholeh et al. (2024), pelatihan yang terfokus pada nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan kompetensi guru dan kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara efektif. Dengan demikian, dukungan dari pemerintah dan lembaga pendidikan dalam bentuk kebijakan dan sumber daya yang memadai sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi manajemen berbasis Islam di sekolah-sekolah Islam.

Manajemen SDM dalam Pengelolaan SDM di Lembaga Pendidikan:

1. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*): Proses menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses menarik dan memilih individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi.
3. Pengembangan Karier: Upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan guna mencapai tujuan karier mereka dan kebutuhan organisasi.
4. Evaluasi Kinerja: Proses menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk memastikan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.
5. Kompensasi dan Penghargaan: Pemberian imbalan finansial dan non-finansial kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka.

Penerapan teori-teori dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam, bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

## **Teori Kompetensi**

Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi tertentu dalam konteks kehidupan sehari-hari. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru dan staf pengajar sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, sehingga penting bagi lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa pengajar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kurikulum.

## **Jenis-jenis Kompetensi**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. **Kompetensi Profesional:** Kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran dan kemampuan untuk mengajarkan materi tersebut kepada peserta didik.
2. **Kompetensi Pedagogik:** Kemampuan yang berkaitan dengan pengelolaan proses pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
3. **Kompetensi Sosial:** Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk bekerja sama dalam kelompok.
4. **Kompetensi Kepribadian:** Kemampuan untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, termasuk integritas, disiplin, dan tanggung jawab.

Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berhubungan langsung dengan kinerja unggul. Dalam konteks pendidikan Islam, kompetensi juga mencakup pemahaman terhadap nilai-nilai Islam dan penerapannya dalam proses pembelajaran.

Sholeh (2023) menekankan pentingnya kompetensi pedagogis dan profesional dalam meningkatkan kinerja guru. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa secara efektif.

Peningkatan kompetensi guru dalam lembaga pendidikan Islam merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Strategi yang efektif, berkelanjutan, dan berdampak positif mencakup beberapa aspek kunci yang saling terkait.

## 1. Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan (*Continuous Professional Development*):

Implementasi program pengembangan profesional berkelanjutan yang terstruktur dan sistematis dapat meningkatkan pemahaman guru terhadap metode pembelajaran inovatif serta kemampuan dalam menghadapi tantangan di kelas. Pelatihan berbasis teknologi, lokakarya, sertifikasi, observasi kelas, dan kolaborasi dalam komunitas guru terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan mengajar, kemampuan pedagogis, dan pemahaman terhadap kurikulum serta metode pembelajaran terbaru.

Fadhilah et al. (2024) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pelatihan ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik lembaga pendidikan Islam dan berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan.

## 2. Pelatihan Berbasis Teknologi:

Peningkatan literasi digital di kalangan guru melalui pelatihan berbasis teknologi merupakan strategi penting untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses

pembelajaran. Hal ini sejalan dengan tuntutan era digital yang menuntut adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

### 3. Kolaborasi dalam Komunitas Belajar:

Pembentukan komunitas belajar bagi guru dapat mendorong kolaborasi, berbagi pengalaman, dan praktik terbaik dalam pengajaran. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi mereka.

### 4. Evaluasi dan Umpan Balik:

Penerapan evaluasi kinerja yang sistematis dan pemberian umpan balik konstruktif dapat membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan pengembangan profesional yang sesuai. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Evaluasi kinerja yang objektif dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik (Syarif, 2023). Proses evaluasi ini penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional.

### 5. Pengembangan Kompetensi Pedagogik dan Profesional:

Fokus pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional guru melalui pelatihan dan *workshop* dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Pengembangan ini mencakup pemahaman mendalam tentang materi ajar, metode pengajaran yang efektif, dan kemampuan manajemen kelas.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut secara efektif dan berkelanjutan, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kompetensi guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Menurut Bahri (2022), pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam harus melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan zaman. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dapat memenuhi tuntutan pendidikan yang terus berubah.

### Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara manajemen SDM, profesionalisme, dan kompetensi. Menurut Tzeng (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Dalam pendidikan, kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan berkontribusi pada

pengembangan kurikulum. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja staf pengajar. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif, didukung oleh profesionalisme dan kompetensi yang tinggi, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan, sehingga dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas.

Kinerja tenaga pendidik dapat diukur melalui efektivitas pengajaran, inovasi dalam metode pembelajaran, serta tingkat kepuasan peserta didik. Model pengelolaan kinerja dalam pendidikan Islam harus mempertimbangkan aspek spiritualitas dan keterlibatan tenaga pendidik dalam pengembangan peserta didik secara holistik.

## **Kinerja Guru**

Mengacu pada aktualisasi kompetensi guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran, penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian, dan interaksi dengan peserta didik. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi yang efektif.

Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik (Mirela & Santosa, 2022).

Berdasarkan Permendikbud no. 39 Tahun 2020 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Instansi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Sedangkan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang direncanakan.

## **Profesionalisme Tenaga Pendidik**

Profesionalisme merujuk pada sikap, perilaku, dan komitmen individu terhadap standar etika dan kualitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Menurut Kearney et al. (2020), profesionalisme mencakup kemampuan untuk menunjukkan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam profesi. Profesionalisme juga melibatkan pengembangan diri yang berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, profesionalisme sangat penting bagi guru dan staf pengajar, karena mereka diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi ajar, tetapi juga mampu berinteraksi secara efektif dengan siswa dan berkontribusi pada pengembangan lingkungan belajar yang positif.

Profesionalisme dalam pendidikan Islam mencakup komitmen terhadap pembelajaran, peningkatan kapasitas berkelanjutan, serta penerapan etika Islam dalam interaksi dengan peserta didik. Menurut Beekun [2], etika Islam dalam profesionalisme mencakup integritas, tanggung jawab, dan pengabdian.

## **Profesionalisme Guru**

Ditandai oleh komitmen guru terhadap siswa dan proses belajarnya, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi baik dengan peserta didik, orang tua peserta didik, dan dapat bekerja sama dengan masyarakat sekitar.

Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya. Profesionalisme juga diartikan sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal. Guru yang terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan artikel ilmiah. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan manajemen SDM dan pengembangan tenaga pendidik termasuk analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel dalam strategi manajemen SDM.

### ***Research Gap***

Meskipun banyak penelitian yang membahas manajemen SDM, masih sedikit yang secara spesifik mengkaji penerapan strategi manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini mengisi kekosongan dengan memberikan analisis mendalam tentang strategi manajemen SDM yang relevan untuk lembaga pendidikan Islam.

### ***Novelty***

Penelitian ini menawarkan pendekatan baru dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen

berbasis Islam dan praktik terbaik dalam pengembangan tenaga pendidik. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam**

Analisis berbasis manajemen sumber daya manusia dalam penguatan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Islam dapat dilakukan melalui beberapa strategi berikut:

## Perencanaan SDM

Melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks lembaga pendidikan merupakan proses strategis untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan visi dan misi institusi. Langkah ini melibatkan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan tujuan pendidikan, kurikulum, dan perkembangan peserta didik. Menurut penelitian oleh Sari dan Nugroho (2021), perencanaan SDM yang efektif harus mempertimbangkan aspek kualifikasi, kompetensi, dan distribusi guru yang merata agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Selain itu, studi dari Handayani et al. (2022) menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan SDM dengan perkembangan teknologi dan tuntutan era digital dalam pendidikan. Dengan demikian, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada jumlah, tetapi juga pada peningkatan kualitas dan relevansi kompetensi guru agar selaras dengan dinamika pendidikan terkini. Referensi lain oleh Prasetyo dan Wibowo (2020) menyatakan bahwa perencanaan SDM yang baik juga harus melibatkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan tenaga pendidik mampu menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam perencanaan SDM untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung keberlanjutan visi dan misi institusi.

## Penguatan Kompetensi

Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan untuk tenaga pendidik. Program ini harus mencakup pelatihan dalam penggunaan teknologi digital, pengembangan kurikulum, dan metodologi pengajaran yang inovatif. Dengan pelatihan yang terstruktur, tenaga pendidik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tuntutan global (Ariyanto, 2023). Pelatihan ini juga harus mencakup aspek spiritual dan moral, agar tenaga pendidik dapat berfungsi sebagai teladan bagi siswa.

## Pelatihan dan Pengembangan

Menyelenggarakan program pelatihan dan *workshop* secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik. Fokus pada metode pembelajaran modern, teknologi pendidikan, dan penguasaan materi ajar.

## Pendidikan Lanjutan

Mendorong tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau mengikuti kursus-kursus khusus yang relevan dengan bidang mereka.

## Peningkatan Kinerja

- **Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk menilai efektivitas pengajaran dan memberikan umpan balik konstruktif. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui observasi kelas, penilaian siswa, dan *review* dari rekan kerja.
- **Sistem Penghargaan:** Memberikan penghargaan dan insentif bagi tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja unggul. Ini bisa berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk mengikuti konferensi dan seminar.

## Profesionalisme:

- **Etika dan Disiplin:** Menegakkan kode etik dan disiplin yang ketat untuk memastikan bahwa tenaga pendidik berperilaku profesional dalam semua aspek pekerjaan mereka. Ini termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan integritas.
- **Pengembangan Karir:** Menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan transparan, sehingga tenaga pendidik memiliki motivasi untuk terus meningkatkan diri dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

## Kepemimpinan dan Manajemen:

- **Kepemimpinan yang Inspiratif:** Memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang tinggi. Pemimpin harus mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik.
- **Manajemen yang Efektif:** Mengimplementasikan sistem manajemen yang efisien untuk mengorganisir dan mengontrol semua aspek operasional madrasah. Ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.
- **Mengadopsi sistem manajemen berbasis teknologi** menjadi strategi penting dalam meningkatkan efisiensi operasional di lembaga pendidikan Islam. Sistem manajemen yang terintegrasi dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara tenaga pendidik, staf, dan manajemen (Ariyanto, 2023). Selain itu, sistem ini juga dapat digunakan untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, yang semakin relevan di era digital. Dengan memanfaatkan teknologi, lembaga pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan mempermudah pengambilan keputusan yang berbasis data.
- **Budaya organisasi** yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Lembaga pendidikan Islam perlu menanamkan nilai-nilai ini dalam seluruh aspek manajemennya. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan program *mentoring* dan *coaching*, yang dapat membantu tenaga pendidik dalam mengembangkan karier mereka serta memperkuat hubungan antar kolega (Ariyanto, 2023). Dengan menciptakan Budaya Kerja Islami yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan prinsip

ukhuwah Islamiyah. Lingkungan kerja yang harmonis, lembaga pendidikan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga pendidik.

- **Rekrutmen dan Seleksi:** Perekrutan tenaga pendidik harus mempertimbangkan kompetensi akademik, pengalaman mengajar, serta pemahaman nilai-nilai Islam.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, Lembaga Pendidikan Islam dapat meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme tenaga pendidiknya, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan di era modern.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru mencakup penguasaan materi pelajaran, keterampilan pedagogis, dan sikap yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan sikap positif. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan Islam harus mencakup pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan kepada guru. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu guru mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, sementara sertifikasi guru berfungsi untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar profesional yang ditetapkan. Selain itu, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

## **Dampak Strategi Manajemen SDM terhadap Kompetensi**

Implementasi strategi SDM yang efektif dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan berbasis kompetensi, program *mentoring*, serta pembinaan profesional.

Strategi manajemen SDM yang efektif meliputi pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta peningkatan motivasi. Pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, sementara evaluasi yang objektif dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik (Fadhilah et al., 2024).

## **Pengaruh Strategi Manajemen SDM terhadap Kinerja**

Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan (Munandar, 2020, dalam Fadhilah, 2024). Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapa pun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana

yang memadai, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang andal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa Material Resources tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa Human Resource (Fadilah, 2024).

Strategi SDM yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan produktivitas tenaga pendidik.

## **Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik**

Profesionalisme tenaga pendidik dapat ditingkatkan melalui kode etik yang jelas, penguatan kepemimpinan berbasis Islam, serta budaya kerja yang kondusif.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk penguatan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme tenaga pendidik. Pengembangan profesional melalui pelatihan dan sertifikasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam pengembangan kompetensi guru, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Implementasi yang efektif melibatkan seleksi yang ketat, pelatihan berkelanjutan, evaluasi berbasis kinerja, serta penciptaan budaya kerja Islami.

Peluang untuk menerapkan manajemen berbasis Islam di sekolah-sekolah Islam sangat besar dan terbuka lebar. Salah satu peluang utama yang dapat dimanfaatkan adalah pesatnya perkembangan teknologi pendidikan, yang memfasilitasi penyebaran informasi dan informasi dan pelatihan *online*. Dengan memanfaatkan platform pembelajaran daring, sekolah-sekolah Islam sekolah-sekolah Islam dapat meningkatkan kapasitas guru untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen berbasis Islam. Teknologi ini juga mempermudah akses terhadap materi pembelajaran materi pembelajaran, modul pelatihan, dan forum diskusi yang membahas isu-isu dengan manajemen pendidikan berdasarkan nilai-nilai Islam (Aransyah et al., 2023). Dengan cara ini, tantangan terkait keterbatasan dapat diatasi, karena pelatihan dan bimbingan dapat diberikan dengan lebih efisien dan terjangkau.

Selain itu, lembaga pendidikan Islam dapat berkolaborasi dengan universitas dan lembaga penelitian untuk mengembangkan praktis tentang manajemen berbasis Islam dan menciptakan sistem pembelajaran yang dapat memperkuat pemahaman para guru dan staf pendidikan lainnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto. (2023). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam: Tantangan dan solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(1), 296–312.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam melalui sumber daya manusia di era pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), Artikel 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Beekun, R. I. (2006). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Fadhilah, I. N., Ratnaningsih, S., & Maftuhah. (2024). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*.
- Habibulloh, M., Sholeh, M. I., & Idawati, K. (2024). Exploring technological innovations and approaches in modern education. *SAHRI: Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 1(1), 49–66.
- Handayani, T., Hidayat, R., & Lestari, D. (2022). Integrasi teknologi dalam perencanaan tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 8(2), 112–125.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Prasetyo, B., & Wibowo, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia pendidikan: Tantangan dan solusi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 78–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education* (3rd ed.). Routledge.
- Sanusi, I., Sholeh, M. I., & Samsudi, W. (2024). The effect of using robotics in STEM learning on student learning achievement at the senior high school. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 3257–3265.
- Sari, R., & Nugroho, A. (2021). Strategi perencanaan SDM pendidikan dalam menghadapi era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 45–56.
- Sholeh, M. I. (2023). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*.
- Sholeh, M. I., Arifin, Z., Rosyidi, H., & Syafi'i, A. (2024). Pendekatan total quality management untuk meningkatkan kualitas lulusan berjiwa entrepreneurship di institusi pendidikan Islam. *Jotika Journal in Education*, 4(1).

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 7 Nomor 9 (2025) 2625 – 2643 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691  
DOI: 10.47476/reslaj.v7i9.8541

- Sholeh, M. I., Arifin, Z., Rosyidi, H., & Syafi'i, A. (2025). Penerapan manajemen berbasis Islam dalam pendidikan. *Journal of Perspective on Educational Management*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Syafi'i, A., & El-Yunusi, M. Y. (2024). Humanities as a catalyst for innovation in contemporary education and society. *SAHRI: Journal of Studies in Academic, Humanities, Research, and Innovation*, 1(1), 18–32.
- Tzeng, J. (2020). The relationship between human resource management practices and employee performance: A study of the education sector in Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 823–835.
- World Bank. (2020). *Service Delivery Indicator Survey: Indonesia 2020*. <https://www.worldbank.org/in/country/indonesia/publication/service-delivery-indicator-survey-indonesia-2020>
- Yulianti, D. R., Laily, S. M., & Sahdiyah, H. (2024). Studi literatur tentang sumber konflik dalam menyusun strategi penyelesaian yang efektif. *JTL: Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 135–148.
- Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership: The role of SDM in Islamic education. *International Journal of Islamic Thought*, 5, 45–56.