



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

INFO PENULIS

Muhammad Zaki Rahman
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
muhmmdzaki94@gmail.com
082294415902

Ahmad Syukri Saleh
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
ahmadsyukri@uinjambi.ac.id

Ahmad Husein Ritonga
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
ahmadhuseinritonga@uinjambi.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 5, No. 2, Agustus 2025
<https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Rahman, M, Z., Saleh, A, S, Ritonga, A, H. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 2265-2273.

Abstrak

Artikel ini mengkaji konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam, dengan fokus pada dua pembahasan utama: (1) pengertian dan prinsip dasar manajemen SDM secara umum, dan (2) penerapan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode *library research*, dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur ilmiah seperti buku-buku manajemen, jurnal akademik, dokumen kebijakan pendidikan, serta karya-karya yang relevan dengan pendidikan Islam. Analisis dilakukan secara kualitatif melalui pendekatan analisis isi untuk menggali konsep, nilai, serta praktik yang digunakan dalam pengelolaan SDM pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen SDM merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam pendidikan Islam, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menekankan nilai-nilai keislaman seperti amanah, keikhlasan, dan akhlakul karimah. Implementasi manajemen SDM yang berbasis nilai Islam berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang harmonis, meningkatkan kualitas pendidikan, serta menumbuhkan karakter spiritual pada tenaga pendidik. Artikel ini merekomendasikan pentingnya integrasi antara prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan, agar tercipta sistem pendidikan yang berkualitas, berdaya saing, dan berakar pada nilai-nilai agama.

Kata Kunci: Manajemen SDM, pendidikan Islam, nilai-nilai Islam, studi pustaka, tenaga pendidik

Abstract

This article examines the concept and implementation of human resource management (HRM) within the context of Islamic education, focusing on two main areas: (1) the general definition and basic principles of HRM, and (2) the application of HRM in Islamic educational institutions. This study employs a library research method by collecting and analyzing various scholarly sources, including management books, academic journals, educational policy documents, and works relevant to Islamic education. The analysis is conducted qualitatively using a content analysis approach to explore the concepts, values, and practices involved in educational HRM. The findings indicate that HRM is a strategic process that includes planning, recruitment, training, evaluation, and workforce development in order to achieve organizational goals. In Islamic education, HRM is not only oriented toward efficiency and productivity but also emphasizes Islamic values such as trust (*amanah*), sincerity (*ikhlas*), and noble character (*akhlakul karimah*). The implementation of HRM based on Islamic values plays a significant role in shaping a harmonious work culture, improving the quality of education, and fostering the spiritual character of educators. This article recommends the importance of integrating modern management principles with Islamic values in managing human resources in educational institutions, to establish a high-quality, competitive, and spiritually rooted education system.

Keywords: Human resource management, Islamic education, Islamic values, library research, educators

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk mengelola SDM secara profesional dan efektif. Hal ini tidak hanya mencakup pengembangan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang sistematis.

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik di lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan. Dalam penelitian ini, akan dibahas berbagai aspek manajemen SDM dalam pendidikan Islam, termasuk tantangan yang dihadapi, strategi pengelolaan yang efektif, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam dan bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia (Warohmah dan Nur Efendi, 2025).

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri. Mahluk dan seluruh alam semesta karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemasalahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam firmanNya:

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apayang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. QS Al-Jatsiyah, (45):13)

Pendidikan Islam merupakan instrumen penting dalam pembentukan karakter, akhlak, dan kompetensi intelektual umat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya mencakup guru sebagai ujung tombak pembelajaran, tetapi juga tenaga kependidikan, pengelola lembaga, dan seluruh elemen yang terlibat dalam proses pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam

konteks pendidikan Islam menjadi hal yang sangat strategis. Pengelolaan SDM yang baik akan menentukan sejauh mana lembaga pendidikan mampu berkembang dan bersaing di tengah tuntutan zaman yang semakin kompleks.

Manajemen SDM dalam pendidikan Islam memiliki karakteristik yang khas karena tidak semata-mata mengelola aspek administratif atau teknis, tetapi juga harus menyentuh dimensi spiritual, etika, dan nilai-nilai keislaman. Guru dalam pendidikan Islam, misalnya, tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pendidik akhlak dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, aspek perekrutan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga kesejahteraan guru harus dirancang dan dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yang islami dan humanis. Ketika prinsip-prinsip ini tidak diakomodasi dengan baik, seringkali muncul berbagai masalah seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya profesionalisme, atau bahkan lemahnya ikatan emosional antara pendidik dan institusi.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi, perubahan sosial, serta dinamika kebijakan pendidikan nasional menuntut lembaga pendidikan Islam untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola SDM. Tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan konvensional, tetapi perlu mengintegrasikan metode dan strategi baru yang relevan dengan kebutuhan era digital dan globalisasi. Hal ini mencakup pelatihan berbasis teknologi, penguatan literasi digital di kalangan guru, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan akuntabel. Tantangan ini semakin kompleks ketika manajemen SDM harus tetap menjaga identitas keislaman lembaga, termasuk dalam pembentukan budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai syariah.

Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memiliki sistem manajemen SDM yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis nilai. Dalam konteks ini, kajian tentang manajemen SDM dalam pendidikan Islam menjadi sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep-konsep dasar, praktik-praktik strategis, serta tantangan-tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusianya. Dengan pendekatan yang tepat, manajemen SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya akan meningkatkan kualitas institusi, tetapi juga turut melahirkan generasi yang unggul secara intelektual, spiritual, dan sosial. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih profesional, manusiawi, dan berdaya saing.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *library research*. Fokus utama dari metode ini adalah mengkaji berbagai sumber tertulis yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Data dikumpulkan dari berbagai literatur ilmiah seperti buku-buku manajemen pendidikan, artikel jurnal nasional dan internasional, dokumen kebijakan pendidikan, serta karya-karya akademik yang membahas nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kekinian referensi yang digunakan. Teknik analisis yang diterapkan adalah *content analysis*, yakni dengan mengidentifikasi, mengorganisasi, dan menginterpretasi informasi yang berkaitan dengan topik penelitian, terutama yang menyangkut prinsip-prinsip manajemen SDM dan penerapannya dalam konteks pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menyusun sintesis konseptual yang tidak hanya menggambarkan teori-teori manajemen SDM secara umum, tetapi juga menekankan bagaimana nilai-nilai Islam berperan dalam membentuk sistem manajerial yang berkeadaban dan berorientasi spiritual. Keabsahan data dalam studi pustaka ini diperkuat dengan membandingkan berbagai sumber dan melakukan triangulasi referensi untuk memastikan konsistensi dan kedalaman pemahaman.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen,

seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja (Mukminin, et.al 2019). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010).

Beberapa pakar atau para ahli memberikan pandangan tentang pengertian Manajemen SDM diantaranya yaitu, menurut Darmadi, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Darmadi, 2018). Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial (Marwansyah, 2010). Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Gary Dessler, 2010).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya usaha mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang maju pasti dihasilkan oleh staf/karyawan yang mampu mengelola organisasi untuk kemajuan yang diinginkan. Di sisi lain, tidak sedikit organisasi yang gagal karena ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia (Taufiqurokhman, 2009). Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan secara maksimal.

2. Pendidikan Islam

Dilihat dari sudut etimologis, istilah pendidikan Islam sendiri terdiri dari atas dua kata, yakni "pendidikan" dan "islami". Definisi pendidikan sering disebut dengan berbagai istilah, yakni *at-tarbiyah, al-taklim, al-ta'dib dan al-riyadoh*. Setiap istilah tersebut memiliki makna yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan perbedaan konteks kalimatnya dalam penggunaan istilah tersebut. Akan tetapi dalam keadaan tertentu semua istilah itu memiliki makna yang sama, yakni pendidikan (Heri Gunawan, 2014).

Pada hakikatnya, pendidikan Islam adalah suatu proses yang berlangsung secara kontiniu dan berkesinambungan. Berdasarkan hal ini, maka tugas dan fungsi yang perlu diemban oleh pendidikan Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya dan berlangsung sepanjang hayat (Samsul Nizar, 2022). Pendidikan Islam juga dapat diartikan sebagai studi tentang proses kependidikan yang didasarkan pada nilai-nilai filosofis ajaran Islam berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad SAW. Dengan redaksi yang sangat singkat, pendidikan Islam adalah ilmu pendidikan yang berdasarkan Islam (Abuddin Nata, 2009). Pendidikan Islam merupakan bagian dari upaya untuk menanamkan nilai-nilai ajaran Islam dalam diri penganutnya, pendidikan Islam adalah pendidikan yang bertujuan untuk membentuk pribadi muslim seutuhnya, mengembangkan seluruh potensi manusia baik yang berbentuk jasmaniah maupun rohaniah, menumbuh suburkan hubungan harmonis setiap pribadi dengan Allah, manusia dan alam semesta (Jalaluddin, 2016).

Beberapa pakar atau para ahli memberikan pandangan tentang pengertian pendidikan Islam diantaranya yaitu, Zuhairimi mengartikan Pendidikan Agama Islam sebagai asuhan-asuhan secara sistematis dalam membentuk anak didik supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam (Zuhairimi, 2017). Menurut Zakiah Daradjat pendidikan agama Islam adalah suatu usaha dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan dapat memahami apa yang terkandung didalam Islam secara keseluruhan, menghayati makna dan maksud serta tujuannya dan pada akhirnya dapat mengamalkannya serta menjadikan ajaran-ajaran agama Islam yang telah dianutnya itu sebagai pandangan hidupnya sehingga dapat mendatangkan keselamatan dunia dan akhirat kelak (Daradjat, 2007).

Berdasarkan pengertian pendidikan Islam di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Agama Islam adalah merupakan usaha sadar dan terencana dalam rangka untuk mempersiapkan peserta didik untuk menyakini, memahami dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menjadikan ajaran agama Islam yang telah dianutnya itu sebagai pandangan hidupnya sehingga dapat mendatangkan keselamatan dunia dan akhirat kelak.

Menurut Sutari Iman Barnadib, pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Pendidik adalah orang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk mencapai kedewasaan (Dwi Siswoyo, et.al, 2007). Di lingkungan sekolah penyebutan nama pendidik adalah guru. Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Al-Ghazali, tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan, menyucikan sertamembawakan hati manusia untuk mendekatkan diri (taqarrub) kepada Allah SWT. Hal tersebut karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Jika pendidik belum mampu membiasakan diri dalam peribadatan pada peserta didiknya, maka ia mengalami kegagalan dan tugasnya, sekalipun peserta didiknya memiliki prestasi akademis yang luar biasa. Hal itu mengandung arti akan keterkaitan antara ilmu dan amal shaleh. Dalam perkembangan berikutnya, tugas pendidik tidak hanya bertugas sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didiknya untuk menguasai seperangkat pengetahuan dan skill tertentu. Namun tugas dan fungsi pendidik dapat disimpulkan menjadi tiga bagian, yaitu (Abdul Mujib, 2010):

- 1) Sebagai pengajar (instruksional), yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
- 2) Sebagai pendidik (educator), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan kepribadian kamil seiring dengan tujuan Allah SWT menciptakannya.
- 3) Sebagai pemimpin (managerial), yang memimpin, mengendalikan kepada diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait terhadap berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan.

3. Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam

Hakikat manajemen SDM pendidikan Islam bisa dirumuskan sebagai suatu usaha melibatkan beragam sumber daya, baik berupa alam, kapital ataupun SDM untuk meraih tujuan pendidikan Islam dengan efektif dan efisien pada aspek daya produksi dan kepuasan berdasar nilai-nilai Islam. Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik (Fahmi Rambe, et.al, 2024).

Dalam pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu yang perlu mendapatkan perhatian, terlebih di era globalisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis di lembaga pendidikan Islam. Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam harus mempunyai pandangan luas dalam rangka membangun dan membina manusia yang ada di lembaga pendidikan Islam tersebut secara produktif, inovatif, dan kreatif H.A.R Tilaar,

Berdasarkan pengertian-pengertian pendidikan Islam di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan Islam adalah proses pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. MSDM pendidikan Islam tidak hanya fokus pada aspek administrasi, tetapi juga melibatkan pengembangan nilai-nilai keagamaan dan etika dalam setiap aspek manajemen.

Sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang dimilikinya. Guru sebagai komponen SDM dalam pendidikan dituntut memiliki kemampuan profesional dalam pendidikan Islam memiliki

syarat ahli dalam bidangnya dan memiliki kode etik (akhlak karimah). Untuk dapat menjadi tenaga profesional dalam pendidikan Islam maka guru sebagai pendidik perlu peningkatan profesionalisme, yang berguna untuk pembentukan karakter peserta didik dan penanaman nilai-nilai akhlak yang melibatkan ranah kognitif, afektif dan psikomotor. Untuk itulah manajemen pembinaan pendidik menjadi sangat penting dilakukan seiring dengan era global saat ini, apalagi peserta didik yang menginjak remaja sudah banyak yang terkoyak secara mental dan spiritualnya (H.A.R Tilaar, 2000).

Pengembangan pembinaan pendidik dilihat dari sudut manajemen SDM dapat dilakukan dengan dua pendekatan yakni pendekatan berbasis kompetensi (*Competency Based Performance Management/CBPM*) dan pendekatan berbasis kinerja (*Performance Based Performance Management/PBPM*). Pendekatan berbasis kompetensi melakukan pengembangan kinerja melalui peningkatan kemampuan pegawai/guru untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan peran dan tugasnya, sedangkan pendekatan berbasis kinerja melakukan pengembangan pegawai/guru melalui implementasi praktek-praktek terbaik (*best practice*) dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya (Fahmi Rambe, et.al, 2024). Beberapa upaya yang perlu dilakukan bagi peningkatan kualitas pendidik dalam pendidikan Islam melalui pembinaan antara lain:

a. Meningkatkan keilmuan

Penilaian terhadap pendidik adalah proses pengukuran dan perbandingan prestasi kerja pendidik dengan indikator keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah yang sering terjadi dalam penilaian pendidik yaitu kejenuhan karir dalam sebuah sekolah yang kurang berkembang. Lebih-lebih jika sosok kepala sekolah memberikan penilaian yang kurang menyenangkan kepada pendidik yang telah bersusah payah dalam kinerja. Untuk itu, pendidik perlu mendapatkan stimulasi dari pekerjaan mereka, terutama dari kepala sekolah dalam memimpin dan bekerja sama dengan pendidik. Sebagaimana menurut Tilaar, kepala sekolah (manajer) pendidikan islam bukan hanya menguasai kemampuan dan keterampilan memimpin tetapi juga dituntut padanya dua hal yaitu, sebagai pemimpin yang dapat mengejawantahkan nilai-nilai islam di dalam sistem pendidikan islam dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai permintaan zaman (H.A.R Tilaar, 2000).

b. Pembinaan/ pengembangan pendidik

Pembinaan atau pengembangan pendidik merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap pendidik yang ada. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap pendidik yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Menurut Magginson sebagaimana yang dikutip oleh alwi, pengembangan sumber daya manusia (guru) yang ada berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan. Kata "pengembangan" (*development*) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (guru) dalam konteks ini adalah sebagaimana dijelaskan oleh Handoko, yakni upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Handoko Hani, 2003). Aktualisasi nyata yang berhubungan dengan aspek-aspek pengembangan kinerja pendidik, seperti mengikutkan guru-guru dalam forum-forum ilmiah seperti pendidikan dan latihan (umum dan keagamaan), seminar, istighosah, silaturahmi antar guru, MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) atau kegiatan lain yang menunjang profesionalisme pendidik. Selain itu juga perhatian unsur pimpinan dalam melakukan pembinaan, pengarahan dan motivasi untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya.

c. Budaya religius

Dasar religius adalah dasar yang diturunkan dari ajaran agama. Dengan dasar ini maka semua kegiatan pendidikan jadi bermakna. Apabila agama islam menjadi frame bagi dasar pendidikan islam, maka semua tindakan kependidikan dianggap suatu ibadah, sebab ibadah merupakan aktualisasi diri (*self-actualization*) yang paling ideal dalam pendidikan islam. Budaya religius meliputi sekumpulan nilai agama yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh masyarakat disekitar sekolah (warga sekolah). Nilai yang dimaksud tersebut adalah suatu keyakinan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai sesuatu yang bermakna atau tidak

bermakna bagi kehidupannya. Nilai islam juga mendasari perilaku, tradisi, kebiasaan dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh masyarakat di sekitar sekolah.

Dengan menyatukan antara pembinaan dan peningkatan kualitas guru dan menerapkan manajemen kinerja berbasis budaya religius maka dapat bermanfaat dalam menemukan sistem manajemen kinerja yang efektif, dalam rangka peningkatan kualitas pendidik yang berlandaskan ajaran islam, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi menuju terciptanya pendidikan islam yang diperhitungkan dimasyarakat.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan proses yang panjang guna mendapatkan hasil yang optimal. Secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusianya, ada kompensasi yang diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam hal ini merupakan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan adanya proses pembelajaran dan pelatihan guna meningkatkan kinerja serta kompetensinya pada masa sekarang dan merupakan persiapan untuk peningkatan kompetensi peran dan tanggung jawab dimasa yang akan datang (Sakban, et.al, 2019).

Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam artikel Mona Novita antara lain apabila bekerja tidak sembrono, hasil kerjanya bernilai, bekerja secara optimal, komitmen terhadap pekerjaan, bekerja dengan memperhatikan kualitas serta mutunya, menggunakan waktu bekerja dengan efektif dan efisien (Mona Novita, 2017).

Dengan demikian perlu pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dikembangkan dan diupayakan dengan berbagai macam cara, diantaranya menurut Nasir Usman antara lain: pertama, dapat dikembangkan dengan pendidikan. Kedua, dapat dikembangkan dengan pelatihan. Ketiga, dapat dikembangkan secara mandiri (Nasir Usman, 2012). Lembaga pendidikan membutuhkan strategi-strategi yang efektif guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik), sebagaimana menurut Nasir Usman sebagai berikut: membuat desain perencanaan, adanya program pengembangan tenaga pendidik, melaksanakan program yang telah direncanakan, dan melakukan evaluasi proses (Usman, 2012).

Terdapat empat fase dalam proses pengembangan sumber daya manusia, diantaranya: pertama, fase diagnostik, merupakan upaya mencari tahu akan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan individu, kelompok, dan kebutuhan lembaga pendidikan. Rencana yang disusun harus mampu menjawab segala persoalan dan tantangan lembaga pendidikan. Kedua, fase desain, merupakan upaya yang dilakukan dalam merancang bagaimana desain pengembangan manajemen sumber daya manusia. Setelah mengetahui diagnosa pada fase pertama kemudian mendesain perencanaan berdasarkan 1) masalah lembaga pendidikan, 2) kebutuhan program lembaga pendidikan, 3) partisipasi stakeholder, 4) merencanakan sumber daya manusia cadangan, 5) kalender pendidikan, 6) kebutuhan individu, 7) kebutuhan kelompok, 8) sumber daya manusianya, 9) waktu, 10) prosedur, 11) evaluasi. Ketiga, fase implementasi, melaksanakan dan menjalankan desain yang sudah direncanakan dalam tindakan nyata. Pelaksanaannya harus sesuai dengan urutan fase-fase di atas. Dalam fase implementasi ini juga diperlukan dukungan dari berbagai pihak dan melakukan koordinasi guna mewujudkan sumber daya manusia yang profesional. Keempat, fase evaluasi, ini merupakan fase terakhir dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pada fase evaluasi ini harus melihat kinerja dan metode yang digunakan serta mengevaluasi setiap fase dalam proses pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Dari keempat fase yang telah dijelaskan di atas maka manajer sebagai pemegang kebijakan harus menentukan posisi pengembangan manajemen sumber daya manusianya. Dengan menjalankan fase-fase pengembangan tersebut maka akan dapat diperoleh sumber daya

manusia yang berkualitas, terampil, dan cakap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Tahapan proses pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagaimana diadaptasi dari Werther dan Davis dapat dilakukan dengan: 1) melakukan analisis kebutuhan dimana analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan menganalisa kebutuhan lembaga pendidikannya, menganalisa tugas dan pekerjaannya, menganalisa sumber daya manusianya. 2) Menentukan tujuan yang konkrit supaya memudahkan dalam merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi.

D. Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan mencapai tujuan dan sasaran yang ada di lembaga pendidikan Islam, maka untuk mencapai hal tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam yang mempunyai peranan yang strategis. Sumber Daya Manusia sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam, hendaknya mampu menyatu padu dengan jiwa, cita-cita, kepribadian organisasi dan menguasai secara mendalam akan agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terlebih dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. Kunci dari segala upaya membangun Sumber Daya Manusia yang unggul serta Qurani yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan wadah untuk mendidik, membina, membimbing, melatih, mengembangkan, mengolah, mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan akhlak, pendidikan intelektual, dan pendidikan budaya, yang dilandasi oleh sumber ajaran Islam. Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila sumber daya manusia pendidikan Islam mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan kebijakan dan praktek yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik.

E. Referensi

- Abdul Mujib, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 90-91.
- Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam: dengan Pendekatan Multidisipliner*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 13.
- Ahmad Zain Sarnoto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam", Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Sosial, dan Budaya Vol. 6 No. 2 (2017): 57.
- Ahmad Zain Sarnoto, "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam", Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Sosial, dan Budaya Vol. 6 No. 2 (2017): 57-58.
- Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.
- D Rajan, "Training Needs Analysis: A Study of Managers," *Training & Development*, Journal 9, no. 2 (2018): 144-54.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 16.
- Dwi Siswoyo, dkk, *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2007), 119.
- Faisal Fahmi Rambe, et. Al, "Manajemen SDM Dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Humaniora, Sosial, dan Bisnis* Vol. 2 No. 1 (Januari 2024): 146.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), 5.
- H.A.R Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Renika Cipta, 2000), 159.
- Handoko Hani, *Manajemen. Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), 77.
- Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 6.
- Heri Gunawan, *Pendidikan Islam Kajian Teoritis dan Pemikiran Tokoh*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 1-2.
- Jalaluddin, *Pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 140.
- Lia Yuliana Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 5-6.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 3.
- Mona Novita, "Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam," *Nur El-Islam* 4, no. 1 (2017): 40 64.

- Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), 17.
- Nur Mawaddah Warohmah, Nur Efendi Hasibuan, *Manajemen SDM Pendidikan Islam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 1 (2025), 8.
<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>.
- Sakban Sakban, Dkk, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2, no. 1 (2019): 93–104.
- Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), 32.
- Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 3.
- Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*, 110.
- Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 38.
- Zuhairimi, *Metodik Khusus Pendidikan Agama*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1981), 25.