

Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan

Buyung¹, Musyarapah²

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Palangkaraya, Indonesia^{1,2}

*Email: buyung8070@gmail.com, musyarapah@iain-palangkaraya.ac.id

Diterima: 04-04-2026 | Disetujui: 13-04-2026 | Diterbitkan: 15-04-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Islamic educational resource management development in improving the quality of educational institutions. Educational resources include teaching staff, administrative staff, students, and facilities and infrastructure, which are managed systematically and sustainably. The research method used was a qualitative approach. The results indicate that the implementation of Islamic educational resource management development is carried out through strategic planning, effective organization, implementation of competency improvement programs, and ongoing evaluation. Strengthening Islamic values in every aspect of management is also a crucial factor in shaping a superior character and organizational culture. Furthermore, visionary leadership and the active participation of all school members contribute to improving the quality of educational institutions. With optimal resource management, Islamic educational institutions are able to improve the quality of educational services, increase competitiveness, and produce competent and virtuous graduates. Therefore, the development of Islamic educational resource management needs to be carried out sustainably to address the challenges of education in the modern era.

Keywords: Implementation, Development, Human Resources, and Quality of Educational Institutions

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengembangan manajemen sumber daya pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Sumber daya pendidikan meliputi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, serta sarana dan prasarana yang dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengembangan manajemen sumber daya pendidikan Islam dilakukan melalui perencanaan strategis, pengorganisasian yang efektif, pelaksanaan program peningkatan kompetensi, serta evaluasi berkelanjutan. Penguatan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek manajemen juga menjadi faktor penting dalam membentuk karakter dan budaya organisasi yang unggul. Selain itu, kepemimpinan yang visioner serta partisipasi aktif seluruh warga sekolah turut mendukung peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Dengan pengelolaan sumber daya yang optimal, lembaga pendidikan Islam mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan, daya saing, serta menghasilkan lulusan yang berkompeten dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, pengembangan manajemen sumber daya pendidikan Islam perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk menjawab tantangan pendidikan di era modern.

Kata Kunci: Implementasi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, dan kualitas Lembaga Pendidikan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Buyung, B., & Musyarapah, M. (2026). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan. *Educational Journal*, 1(3), 919-930. <https://doi.org/10.63822/n8wjpg08>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal pokok sebagai upaya strategis dalam memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Setiap lembaga pendidikan membutuhkan manajemen, baik itu manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen pembiayaan, dan yang lebih spesifik lagi yaitu manajemen sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia masa kini yang serba canggih dan terbuka dengan kemajuan iptek merupakan sebuah tantangan lembaga pendidikan. Syarat mutlak bagi lembaga pendidikan apabila ingin survive di era globalisasi maka tidak ada pilihan lain yaitu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Pengembangan manajemen sumber daya manusia memang bukanlah perkara mudah untuk dilaksanakan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu dibutuhkan keterlibatan pihak terkait guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat ikut serta dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Salah satu media yang dapat digunakan dalam dunia pendidikan untuk membentuk karakter peserta didik adalah pendidikan Islam (Puspitasari et al., 2022). Sebagai salah satu pilar utama dalam pembentukan karakter dan moralitas, pendidikan Islam tentu perlu dan membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang holistik. Tidak hanya yang berhubungan sumber daya manusia dengan aspek administrasi dan kepegawaian namun juga dengan pengelolannya, pemberdayaannya, serta pengembangan seluruh individu yang ikut terlibat dalam proses pelaksanaan pendidikan Islam.

Globalisasi yang merupakan bagian dari perubahan-perubahan yang terjadi di zaman modern dengan segala kecanggihan teknologi yang semakin berkembang (Nasrika, 2018) Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang memberikan pengaruh dan dampak yang besar terhadap dunia pendidikan tentu mendatangkan tantangan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam instansi-instansi pendidikan Islam, sehingga menjadikan bertambah kompleksnya problematika yang dihadapi. Pergeseran paradigma Pendidikan serta berkembangnya tuntutan tuntutan masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya profesional dalam bidang akademis namun juga harus mampu menyelaraskan nilai-nilai keislaman dengan perkembangan zaman.

Ibrahim (2018) pun menyebutkan bahwa tenaga pendidik yang dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan Professional diimplikasi oleh tuntutan meningkatkan kualitas Pendidikan. Hal tersebut tentu mengakibatkan perlunya dilakukan pengembangan SDM yang sesuai kompetensi dan kualifikasi, maupun

lingkungan eksternal di era globalisasi yang semakin hari semakin kompetitif hingga tuntutan kualitas SDM semakin meningkat, kreatif, dan inovatif serta siap dalam menghadapi kondisi tersebut. Sawaluddin dan Rustandi (2020) menambahkan bahwa manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas akan efektif pemanfaatannya apabila pemimpin dan manajemen Pendidikan mampu secara terus-terusan berorientasi pada peningkatan kualitas dan kinerja guru di lingkungannya.

Dari penjelasan tersebut, diketahui bahwa begitu pentingnya manajemen SDM dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan Islam. Selain itu, banyak kajian telah membahas tentang peran guru sebagai salah satu SDM dalam pendidikan. Seperti salah satunya adalah jurnal yang dibuat oleh Buyung pada tahun 2026 dengan judul "*Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan*". Namun kajian mengenai pelaksanaan manajemen SDM dalam hal ini guru dalam pendidikan Islam masih cukup terbatas. Penelitian dilakukan agar dapat memberi informasi mengenai pelaksanaan manajemen SDM (guru) dalam pendidikan Islam dapat berjalan dengan efektif. Oleh sebab itu, kajian ini bertujuan menggambarkan pelaksanaan manajemen SDM (guru) dalam pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan (Library Research). Penelitian kepustakaan adalah jenis penelitian yang bertumpu pada analisis dan sintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dipelajari (Pringgar & Sujatmiko, 2020). Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui observasi atau eksperimen, tetapi lebih fokus pada tinjauan dan evaluasi terhadap sumber-sumber sekunder yang telah ada, seperti buku, jurnal, artikel, tesis, laporan, dan dokumen-dokumen lainnya. Tujuan utama dari penelitian kepustakaan adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian, mengidentifikasi kerangka konseptual atau teoritis yang relevan, serta mensintesis temuan-temuan penting dari literatur yang ada (Connaway & Radford, 2021).

Hasil dari penelitian kepustakaan seringkali digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan landasan teoritis, merumuskan pertanyaan penelitian yang lebih spesifik, atau mendukung argumen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil evaluasi sumber, peneliti kemudian dapat menyusun kerangka konseptual atau teoritis untuk penelitian. Ini mencakup pemahaman tentang teori-teori, konsep-konsep, dan kerangka pemikiran yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya menyusun sinopsis atau ringkasan dari setiap sumber kepustakaan yang relevan. Sinopsis ini mencakup informasi penting tentang argumen, temuan, metodologi, dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam masing-masing sumber. Setelah semua sumber kepustakaan dievaluasi dan disusun, peneliti melakukan analisis terhadap informasi yang ditemukan. Ini melibatkan identifikasi pola, tema, atau tren yang muncul dari literatur, serta sintesis informasi untuk menyusun pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari gabungan kata "manajemen" dan "sumber daya manusia". Konsep manajemen merujuk pada pengelolaan atau tata cara untuk mengatur sesuatu dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan. Sementara itu, sumber daya manusia merujuk pada setiap individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian MSDM dapat berbeda-beda menurut pandangan berbagai ahli. Beberapa ahli menyoroti definisi MSDM yang menekankan kegiatan yang melibatkan karyawan atau tenaga kerja, sementara yang lain menitikberatkan pada unsur kepentingan strategis dan proses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Machfudz, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai baik target individu maupun organisasi. Definisi MSDM juga melibatkan konsep kebijakan yang terstruktur, yang mencakup serangkaian tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Aspek-aspek yang tercakup dalam MSDM mencakup posisi, proses rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Dalam pandangan Hasibuan, MSDM diartikan sebagai bidang kajian yang mempelajari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, dengan tujuan agar dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Machfudz, 2022).

Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dalam buku R. Supomo dan Eti sebagaimana yang dikutip oleh machfudz: (Machfudz, 2022).

a. Herman Sofyandi

Strategi yang diadopsi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian, terintegrasi dalam setiap aspek operasional Sumber Daya Manusia (SDM). Dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan juga pengembangan, hingga penempatan yang mencakup promosi, demosi, dan transfer, serta penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan manajemen hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM organisasi secara lebih efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan organisasi

b. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian mencakup penempatan individu-individu ke dalam suatu perusahaan.

c. Dale Yoder

Manajemen SDM berperan sebagai penyedia kepemimpinan dan arahan bagi para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dalam hubungan kerja mereka.

d. Edwin B. Flippo

Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam berbagai aspek, termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan juga masyarakat secara efektif.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Menurut Huda dan Erihadiana (2021), manajemen SDM pendidikan Islam didefinisikan sebagai kegiatan mesti dijalankan mulai dari guru dan kependidikan itu direkrut ke dalam lembaga pendidikan Islam melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan pengembangan sampai pada pemberhentian jika SDM tersebut sudah tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga. Manajemen SDM pendidikan Islam, dalam hal ini guru, mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan dari lembaga pendidikan Islam agar para guru dapat didayagunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah hendaknya dapat memposisikan, memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan, dan mengembangkan bakat setiap tenaga pendidik dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (M. Huda dan Erihadiana 2021). Pujiharti (2019) menjelaskan unsur-unsur yang ada dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM dinilai sebagai proses yang begitu penting karena berhubungan dengan proses awal dalam menentukan apa-apa yang akan dilakukan kedepannya terkait dengan ketersediaan SDM yang dibutuhkan. Oleh karena itu, ketelitian sangat dibutuhkan sehingga perencanaan yang tepat dapat dirumuskan dan diperoleh hasil yang maksimal.

b. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Proses pengadaan SDM terdiri atas beberapa tahapan, yaitu:

- 1) Rekrutmen: jika terdapat kekosongan guru maka harus segera diselenggarakan proses perekrutan. Dalam Al-Quran Surah Az-Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman yang artinya "*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan kehidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*" Proses perekrutan sudah dilakukan apabila telah ada keputusan dan pengumuman mengenai pengisian kekosongan guru sampai pada diterimanya beberapa berkas lamaran. Proses perekrutan dikatakan sudah berakhir pada saat pelamar yang telah mengirimkan lamarannya diterima masuk dan mengisi kekosongan di lembaga yang bersangkutan.
- 2) Seleksi: proses seleksi harus dilakukan secara cermat, dikarenakan calon guru harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan dan memiliki beberapa macam kompetensi antara lain pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun yang paling utama, guru yang terpilih masuk ke dalam lembaga pendidikan Islam harus bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam karena guru kan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, pelamar harus diseleksi dengan sangat teliti dan cermat sehingga didapatkan guru yang sesuai kriteria yang diharapkan. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan apapun itu haruslah dilakukan dengan benar dan profesional sehingga harus benar-benar seorang ahli yang melakukannya. Nabi Muhammad SAW bersabda, "*Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi kehancuran*" (HR. Bukhari).
- 3) Penempatan SDM: penempatan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dijelaskan bahwa orang yang dianggap paling tepat untuk mengisi kekosongan adalah orang yang lolos seleksi. Dalam

Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58 Allah SWT berfirman yang artinya "*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*" Oleh karena itu, SDM haruslah ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar ia lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

c. Pelatihan dan Pengembangan Lembaga pendidikan

Islam sangat diharapkan dapat berkontribusi dalam mencetak manusia yang berkualitas, sehingga guru baik yang baru mulai mengajar ataupun yang sudah lama dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan keterampilannya secara terus-menerus agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.

Mengingat zaman yang sangat cepat berkembang maka pelatihan dan pengembangan adalah salah satu kebutuhan yang tidak bisa dikesampingkan karena menjadi salah satu bentuk dari human investment. Pelatihan dan pengembangan sangat membantu meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja di masa yang akan datang.

d. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi

Prestasi Dalam lembaga pendidikan Islam, pimpinan harus mengevaluasi/penilaian terhadap prestasi para guru agar dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan selanjutnya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 31 menjelaskan bahwa Allah SWT pun melakukan evaluasi/penilaian kepada para Malaikat untuk mengetahui kemampuannya dimana arti dari ayat tersebut berbunyi "*Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama-nama benda itu jika kamu benar-benar orang yang benar!"*". Begitu pula kompensasi atas prestasi yang berhasil dicapai oleh guru dalam lembaga pendidikan Islam haruslah diberikan dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran dan keadilan. Seperti yang tersirat dalam Al-Qur'an surat Al-Maaidah ayat 8 yang artinya "*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*"

Selain itu, kompensasi diberikan agar para guru lebih termotivasi dalam mengerjakan segala tanggung jawab dan tentu lebih termotivasi untuk terus berprestasi.

e. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Dalam lembaga pendidikan Islam, hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah atau pegawai yang lain haruslah tercipta hubungan yang harmonis agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi anggota lembaga dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan nyaman. Dari Abu Dzar Al Ghifari radhiallahu'anhu, ia berkata "*Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda, 'Bertaqwalah kepada Allah dimanapun kau berada, dan hendaknya setelah melakukan kejelekan engkau melakukan kebaikan yang dapat menghapusnya. Serta bergaulah dengan orang lain dengan akhlak yang baik'*" (HR. Ahmad & Tirmidzi)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III Pasal 7 Ayat 2 disebutkan bahwa pemberdayaan profesi guru harus diselenggarakan melalui kegiatan pengembangan diri yang dilaksanakan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Pemberdayaan profesi guru dilakukan guna meningkatkan kompetensi guru.

Hal tersebut sangat penting dilakukan karena beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh atau berhubungan dengan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kosim dan Subhi (2016) dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik guru memiliki berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penguasaan kompetensi guru yang baik akan mempengaruhi ketercapaian mutu pembelajaran yang sesuai dengan harapan, baik itu mutu input, proses maupun output pembelajaran.

Hasil penelitian yang dilakukan Animah, Hidayat, dan Nulhakim (2020) pun menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kepribadian guru dengan kedisiplinan siswa. Dapat dikatakan bahwa kepribadian seorang guru akan dapat terlihat dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik. Kompetensi pedagogik dan kepribadian juga memiliki hubungan yang signifikan dengan profesionalisme seorang guru sehingga untuk menjadi seorang guru yang profesional maka guru tersebut harus memiliki kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian yang baik (Dewi 2021).

Manajemen sumber daya pendidikan Islam merupakan proses pengelolaan seluruh potensi yang dimiliki lembaga pendidikan Islam secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia (guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik), sumber daya finansial, sarana dan prasarana, serta sumber daya non-material seperti kurikulum, budaya organisasi, dan nilai-nilai keislaman. Dalam perspektif pendidikan Islam, manajemen sumber daya tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga tujuan ukhrawi. Oleh karena itu, prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, dan profesionalisme menjadi landasan utama dalam pengelolaannya. Hal ini sejalan dengan konsep khalifah dalam Islam, di mana manusia dituntut untuk mengelola segala sumber daya yang ada dengan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya, pengelolaan sumber daya finansial harus dilakukan secara transparan dan akuntabel. Dana yang diperoleh, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun sumber lain, harus dialokasikan secara tepat untuk mendukung kegiatan pendidikan. Prinsip efisiensi dan efektivitas perlu diterapkan agar penggunaan anggaran benar-benar memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sarana dan prasarana juga memiliki peran strategis dalam menunjang proses pembelajaran. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, serta fasilitas ibadah. Pengelolaan fasilitas ini tidak hanya sebatas penyediaan, tetapi juga pemeliharaan agar dapat digunakan secara optimal dalam jangka panjang.

Selain itu, kurikulum sebagai bagian dari sumber daya non-material harus dirancang secara integratif, menggabungkan ilmu pengetahuan umum dengan nilai-nilai keislaman. Kurikulum yang baik akan mampu membentuk peserta didik yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia. Dalam hal ini, manajemen pendidikan Islam harus mampu menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan zaman tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariat.

3. Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam

Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan waktu yang panjang, 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.

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, dengan demikian seseorang dikatakan sebagai tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di lembaga pendidikan apabila dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya, tidak tergesa-gesa dalam setiap pengambilan keputusan, dalam bekerja memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaannya, dalam pelaksanaannya juga demikian, sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja dan mengajar asal-asalan. Ia akan mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya serta akan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun.

Seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas apabila dilihat dari perspektif Islam bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengacu pada apa yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berlandaskan pada konsep Islam tentang penciptaan manusia yaitu konsep tujuan manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT, dan konsep manusia diciptakan di muka bumi sebagai khalifah (Haluty, 2014), diharapkan dengan strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat menghasilkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang berkompeten guna menghasilkan layanan yang bermutu pada penyelenggaraan pendidikan.

Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik serta pemahaman terhadap nilai-nilai keislaman. Seleksi dilakukan secara objektif melalui berbagai metode seperti wawancara, tes kompetensi, dan penilaian karakter. Setelah itu, dilakukan proses pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, baik dalam bidang akademik maupun spiritual. Pelatihan dapat berupa workshop, seminar, maupun pembinaan rutin yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai Islam. Selanjutnya, evaluasi kinerja menjadi bagian penting dalam manajemen SDM. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian kerja, kedisiplinan, serta kontribusi individu terhadap lembaga. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, seperti promosi, penghargaan, atau pembinaan lebih lanjut.

Tahap terakhir adalah pemberian motivasi dan penghargaan. Lembaga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap lembaga. Dengan demikian, proses pengembangan manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, berakhlak mulia, dan berdaya saing tinggi.

4. Beberapa Usaha Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

Merupakan kewajiban bagi umat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di segala bidang kehidupan. Setelah itu perlu adanya penempatan personal pada job yang tepat sesuai keahlian masing-masing, sehingga bisa mengembangkan potensi yang dimiliki dan membagi potensi yang ada itu dalam berbagai spesialisasi dengan seimbang berdasarkan firman Allah SWT.: Artinya: *“Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama (tafaqquh fiddin) dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”* (AtTaubah: 122).

Selain itu, diharapkan kita bisa memenuhi sisi-sisi yang sering dilupakan dengan mengadakan terobosan-terobosan baru dan evaluasi secara berkala. Hendaknya kita meletakkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berupaya menghindari dari menyerahkan sesuatu kepada yang bukan ahlinya. Rasulullah SAW bersabda: Artinya: *“Apabila sesuatu urusan itu diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”* (HR. Bukhari).

Di sinilah Islam itu sangat memperhatikan kekayaan sumber daya manusia, memelihara dan berusaha meningkatkan kualitasnya, baik di bidang fisik, pemikiran, moral, maupun intelektual. Menempatkan secara seimbang antara kepentingan agama dan dunia tanpa berlebihan dan mengurangi takaran.

Peningkatan kualitas manusia hanya dapat dilakukan dengan perbaikan pendidikan. Ada beberapa ciri masyarakat atau manusia yang berkualitas, yaitu:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, serta berakhlak mulia dan berkepribadian;
- b. Berdisiplin, bekerja keras, tangguh, dan bertanggung jawab;
- c. Mandiri, cerdas, dan terampil;
- d. Sehat jasmani dan rohani;
- e. Cinta tanah air, tebal semangat kebangsaan, dan rasa kesetiakawanan sosial.

Untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang berkualitas, ditetapkan langkah-langkah dalam pembinaan pendidikan agama yaitu:

- a. Meningkatkan dan menyelaraskan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi sehingga perguruan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Pendidikan agama pada perguruan umum dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi akan lebih dimantapkan agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- c. Pendidikan tinggi agama serta lembaga yang menghasilkan tenaga ilmuwan dan ahli di bidang agama lebih dikembangkan agar lebih berperan dalam pengembangan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

Upaya melakukan reformasi manajemen pendidikan tentu tidak dapat dilepaskan dari beberapa kendala yang ada, baik itu kendala pada masyarakat maupun kendala organisasi itu sendiri. Kendala organisasi, banyak lembaga pendidikan di dalam pengelolaan lembaga masih menganut paradigma lama, yaitu terkotak-kotak antara unit kerja, dengan kepemimpinan yang menekankan pada hirarki, peraturan, dan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan. Organisasi dengan paradigma lama ini sangat mengganggu kecepatan organisasi dalam beradaptasi pada perubahan lingkungan. Banyak sumber daya yang seharusnya dipakai bersama-sama menjadi tidak termanfaatkan secara optimal, efisien, dan efektif.

Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, sehingga pengelola pendidikan kurang kreatif, manajemen pendidikan menjadi kaku, serta kurang berkembang. Selain itu, muncul pula kekhawatiran bahwa dengan desentralisasi dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan. Sebab dengan langkah-langkah ikhtiar pembenahan dan peningkatan profesionalisme manajemen penyelenggaraan pendidikan akan mampu menjawab berbagai tantangan dan dapat memberdayakan Pendidikan Islam di masa depan. Mau tidak mau manajemen Pendidikan Islam perlu dibongkar bahkan direformasikan dalam rangka menciptakan sistem Pendidikan Islam yang berkualitas dan bermutu dalam kehidupan masyarakat madani Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah sumber daya pendidikan Islam yang berkompeten tidak bisa diperoleh dengan cara instant, melainkan harus mengikuti prosedur-prosedur yang berlaku meskipun proses ini memakan waktu panjang dan komitmen yang tinggi dari pimpinan yang berperan sangat penting dalam melakukan manajemen guru di lembaga pendidikan Islam dan harus selalu berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an atau As-Sunnah agar guru mampu membimbing dan mengarahkan anak didik, mampu mengajarkan dan melaksanakan apa yang diajarkan dalam kehidupan sehari-harinya, mempunyai ilmu pengetahuan secara komprehensif dan mampu menyampaikan berbagai ilmu kepada peserta didik, dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan mampu mengimplementasikan nilai moral dan spiritual kepada peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Animah, Siti, Sholeh Hidayat, dan Lukman Nulhakim. 2020. "The Correlation of Teacher Personality Competence with Discipline of Grade 6 Student." *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 9 (4): 520–26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v9i4.7981>.

- Arfandi. 2020. "Perspektif Islam tentang Kedudukan dan Peranan Guru dalam Pendidikan." Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam 11 (2): 348–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.30739/darussalam.v11i2.619>.
- Hidayah, Nasiruddin, dan Romlah Romlah. 2022. "Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Relevansinya dengan QS al- Jumu'ah Ayat 2." Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam 14 (2): 218–39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2F10460>.
- Hidayat, Moch Charis, and Aldo Redho Syam. "Urgensitas Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0." AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education4, no. 1 (2020).
- Huda, Ahmat Miftakul, Ana Maritsa, dan Difa'ul Husna. 2021. "Kedudukan Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam." Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam 18 (2): 25– 40. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/2273>.
- Huda, Miftahul, dan Mohammad Erihadiana. 2021. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah." AlMujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama 3 (1): 36–47. <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid/article/view/47>.
- Ibrahim, Muhdi B. Hi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan Islam." At-Ta'dib: Jurnal Kependidikan dan Keagamaan 2 (2): 187–203. <http://jurnal.uniyap.ac.id/jurnal/index.php/jurnalfai/article/view/548>.
- Machfudz. (2022). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Pustaka Ilmu.
- Nasrika. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi. Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0, 149–157.
- Nasrullah, Nasrullah. 2019. "Profesi Guru Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen." Al Kahfi: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini 1 (1): 72–80. <https://ejournal.stitalkhairiyah.ac.id/index.php/alkahfi/article/view/11>.
- Pujiharti, Endang Sih. 2019. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam." Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah 4 (2): 54–76. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3783>.
- Rahma, Fahmawati Isnita, dan Ma'arif Jamuin. 2012. "Peran Pendidik dalam Sistem Pendidikan." Suhuf 24 (1): 51–58. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/2912?show=full>.