



The Human Resource Management in Islamic Education

**Zuharisdin Yusuf¹, Roudhotun Ni'mah², Elviyati³, Dewi Hajarul Husna⁴,
Husni Ginting Pamungkas⁵, Galuh Ayudya Hadi⁶, Nurul Hidayati Murtafiah⁷**
yusufharis408@gmail.com¹, nikmahrouhotun96@gmail.com², elviyatihasim@gmail.com³,
dewihajarulhusna@gmail.com⁴, gintingpamungkas343@gmail.com⁵,
Galuhayudyahadi110202@gmail.com⁶, nurul752.nhm@gmail.com⁷
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

ABSTRAK

Human Resource Management (HR) in Islamic education is an important aspect in realizing optimal education quality. This article discusses the concept and strategy of HR management in the context of Islamic education, focusing on the important role of educators, education managers, and other stakeholders in creating a conducive environment for student development. Islamic education emphasizes moral and spiritual values in the learning process, so HR management must involve aspects of faith, ethics, and professional competence. The managerial approach in HR management in Islamic education includes recruitment, training, evaluation, and career development of educators that are not only based on academic ability, but also on personality and faith qualities. In this case, effective HR management can improve educator performance and improve the overall quality of education. Therefore, HR management in Islamic education is not only aimed at producing quality educators, but also at forming people with noble morals, in accordance with Islamic teachings. This article is expected to provide insight for education managers in designing and implementing a better HR management system in Islamic educational institutions.

Keywords: Human Resource Management , Islamic Education

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik yang kompeten, tetapi juga mencakup pengembangan moral dan spiritual, yang menjadi landasan utama dalam pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam membutuhkan pendekatan yang holistik, mengintegrasikan dimensi profesionalisme dengan nilai-nilai keagamaan dan etika Islam.

Pendidikan Islam sebagai sistem pendidikan yang berlandaskan pada ajaran-ajaran Islam memandang pendidikan tidak hanya sebagai transfer ilmu, tetapi juga sebagai proses pembentukan akhlak dan keimanan (Murtafiah, 2022). Oleh karena itu, kualitas SDM yang terlibat dalam pendidikan Islam sangat menentukan keberhasilan proses tersebut. Dalam perspektif Islam, pendidik bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai contoh teladan yang harus mengamalkan akhlak mulia, sehingga dapat menjadi panutan bagi peserta didik (Ridho, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam adalah bagaimana mengintegrasikan aspek spiritualitas dalam proses profesionalisasi tenaga pendidik. Dalam pengelolaan SDM, aspek kompetensi akademik dan pedagogik pendidik harus dijaga dan ditingkatkan, namun demikian, kualitas moral dan keimanan juga harus menjadi prioritas dalam setiap tahapan pengelolaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam meliputi beberapa aspek penting, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja pendidik yang tidak hanya melihat dari aspek akademis semata, tetapi juga mengukur seberapa jauh pendidik tersebut mampu menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya.

Rekrutmen dan seleksi pendidik dalam konteks pendidikan Islam perlu melibatkan penilaian terhadap karakter dan akhlak calon pendidik. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi harus mencakup penguatan pemahaman keagamaan serta keterampilan pedagogis yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apiyani (2023) yang menyatakan bahwa pendekatan pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus memperhatikan keseimbangan antara kompetensi akademik dan kualitas kepribadian, sehingga pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan amanah (Apiyani, 2023).

Lebih lanjut, dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam, evaluasi kinerja pendidik menjadi salah satu aspek yang tidak kalah penting. Evaluasi kinerja tidak hanya dilihat dari pencapaian akademis peserta didik, tetapi juga dari sejauh mana pendidik mampu menanamkan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Evaluasi ini juga berfungsi untuk memberikan umpan balik bagi pengembangan profesional pendidik secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasan (2022) yang menyatakan bahwa sistem evaluasi dalam pendidikan Islam harus mencakup aspek spiritual, moral, dan profesional (Hasan & Anita, 2022).

Selain itu, pentingnya peran manajer pendidikan dalam mengelola SDM juga tidak dapat diabaikan. Manajer pendidikan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang karakteristik dan kebutuhan SDM di lingkungan pendidikan Islam, serta mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan potensi pendidik secara maksimal. Keberhasilan pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada sejauh mana manajer pendidikan dapat mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai Islam dalam kebijakan dan praktek sehari-hari (Selvia et al., 2023).

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam bukan hanya sekadar pengaturan administratif, tetapi juga merupakan upaya strategis dalam membangun generasi yang berkualitas, baik dari segi ilmu pengetahuan maupun akhlaknya. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif akan menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya cakap secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan keimanan yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berbudi pekerti luhur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengkaji pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM dalam konteks pendidikan Islam, termasuk aspek kompetensi, karakter, dan akhlak pendidik. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika yang terjadi di lapangan, seperti tantangan dalam implementasi kebijakan pengelolaan SDM yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam (Creswell & Creswell, 2018).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, manajer pendidikan, dan pendidik yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait praktik pengelolaan SDM, tantangan yang dihadapi, serta dampak dari kebijakan yang diterapkan. Selain itu, observasi juga dilakukan di beberapa lembaga pendidikan Islam untuk memahami langsung bagaimana proses pengelolaan SDM dijalankan di lapangan (Lexy J. Moleong, 2019). Data sekunder diperoleh melalui analisis dokumen-dokumen kebijakan pendidikan Islam yang relevan, seperti peraturan terkait pengelolaan SDM, laporan tahunan lembaga pendidikan, dan jurnal ilmiah yang membahas topik serupa.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahapan. Pertama, peneliti melakukan identifikasi lembaga pendidikan Islam yang akan dijadikan lokasi studi kasus. Pemilihan lembaga ini didasarkan pada kriteria tertentu, seperti reputasi lembaga, keberagaman program pendidikan, serta komitmen terhadap penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM. Selanjutnya, peneliti menghubungi pihak-pihak terkait, seperti kepala sekolah, manajer pendidikan, dan guru, untuk meminta izin dan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan fleksibilitas dalam menggali informasi lebih lanjut dari narasumber. Proses observasi dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan pengelolaan SDM di dalam dan luar kelas, seperti pelatihan dan evaluasi kinerja pendidik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Setelah transkripsi wawancara selesai, peneliti melakukan pengkategorian data berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti pengelolaan kompetensi pendidik, pengembangan karakter, serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam. Setiap tema dianalisis untuk mencari hubungan antar variabel yang dapat menjelaskan praktik pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Analisis dilakukan dengan cara membandingkan temuan dari berbagai sumber data untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan (Braun & Clarke, 2006). Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik triangulasi, yaitu memadukan data dari wawancara, observasi, dan dokumen untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan objektif.

Untuk memastikan kredibilitas dan validitas data, peneliti menerapkan beberapa teknik yang diusulkan oleh (Sugiyono, 2017), antara lain: triangulasi sumber data, pengecekan kembali hasil wawancara dengan narasumber, dan konsultasi dengan rekan sejawat atau ahli dalam bidang pengelolaan SDM dan pendidikan Islam. Teknik-teknik ini bertujuan untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa temuan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan realitas di lapangan. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking, yaitu memberikan kembali hasil analisis kepada beberapa narasumber untuk memperoleh umpan balik yang dapat meningkatkan akurasi dan keandalan temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pendidik dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dalam pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam. Sejumlah kepala sekolah dan manajer pendidikan yang diwawancarai menekankan pentingnya pendidik yang memiliki kompetensi akademik tinggi, namun juga harus memiliki moral dan integritas yang baik sebagai landasan dalam mendidik peserta didik (Apiyani, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian (Ridho, 2023) yang menyatakan bahwa pendidik dalam pendidikan Islam harus mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai akhlak Islam, sehingga dapat menjadi suri tauladan yang baik bagi muridnya. Oleh karena itu, dalam pengelolaan

SDM, seleksi dan pelatihan pendidik harus memperhatikan keseimbangan antara kemampuan profesional dan kualitas moral.

Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dalam Pendidikan Islam

Dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam, salah satu temuan utama adalah bahwa proses rekrutmen dan seleksi pendidik harus mengutamakan kualitas moral dan spiritual selain kualifikasi akademik. Sebagian besar lembaga pendidikan Islam yang diteliti mengadopsi sistem seleksi yang melibatkan tes kemampuan akademik serta wawancara untuk mengevaluasi akhlak dan komitmen calon pendidik terhadap nilai-nilai Islam. Menurut (Apiyani, 2023), proses seleksi ini penting untuk memastikan bahwa pendidik tidak hanya cakap dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam. Hal ini sejalan dengan prinsip pendidikan Islam yang menekankan pada pembentukan karakter selain penguasaan ilmu pengetahuan.

Pelatihan dan Pengembangan Karier Pendidik

Pelatihan dan pengembangan karier pendidik dalam pendidikan Islam merupakan aspek yang sangat krusial dalam pengelolaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam telah menyusun program pelatihan berkelanjutan yang mencakup dua aspek utama: peningkatan kompetensi pedagogis dan pendalaman ilmu agama. Program ini bertujuan untuk memperbaharui pengetahuan pendidik tentang metode pengajaran yang efektif serta memperkuat pemahaman mereka terhadap nilai-nilai Islam. Menurut (Hasan & Anita, 2022), pengembangan SDM dalam pendidikan Islam harus menekankan pada pelatihan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga moral, agar pendidik dapat mengajarkan ilmu dengan integritas dan memotivasi siswa untuk mengimplementasikan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

Evaluasi Kinerja Pendidik

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang ditemukan dalam penelitian ini adalah evaluasi kinerja pendidik. Evaluasi tidak hanya mengukur pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga aspek spiritual dan etika pendidik. Sebagian besar lembaga pendidikan Islam menerapkan sistem evaluasi yang melibatkan penilaian diri, umpan balik dari siswa, dan observasi langsung terhadap perilaku dan pengajaran pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dalam pendidikan Islam lebih bersifat komprehensif dan holistik, mencakup dimensi akademik dan moral. Menurut (Apiyani, 2023), evaluasi yang mengintegrasikan aspek spiritual dan profesional akan mendorong pendidik untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kemampuan dalam mendidik peserta didik.

Tantangan dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Meskipun pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam memiliki banyak keunggulan, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sebagian besar lembaga pendidikan Islam mengalami kesulitan dalam menyediakan program pelatihan yang up-to-date dan relevan dengan perkembangan teknologi pendidikan. Selain itu, tantangan lain yang ditemukan adalah rendahnya insentif atau penghargaan bagi pendidik yang berkinerja baik. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di beberapa lembaga pendidikan Islam. (Syarhani, 2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif membutuhkan dukungan kebijakan yang lebih baik dalam hal pemberian insentif dan pengembangan karier pendidik.

Rekomendasi untuk Pengelolaan SDM yang Lebih Efektif

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi untuk pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam pendidikan Islam adalah: pertama, pentingnya penguatan sistem seleksi yang lebih ketat, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kompetensi akademik dan

karakter moral calon pendidik. Kedua, lembaga pendidikan Islam harus meningkatkan investasi dalam program pelatihan yang berbasis teknologi dan metodologi pembelajaran modern untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi pendidik. Ketiga, sistem evaluasi kinerja harus diperluas dengan memasukkan indikator-indikator kualitas moral dan spiritual pendidik. Keempat, perlu ada kebijakan insentif yang lebih adil dan transparan untuk mendorong pendidik agar terus meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan ajaran Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus mencakup berbagai aspek, mulai dari seleksi dan rekrutmen pendidik, pelatihan dan pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja yang mencakup dimensi akademik dan moral. Pertama, dalam hal rekrutmen, proses seleksi pendidik dalam pendidikan Islam harus mengutamakan kompetensi akademik sekaligus kualitas moral dan spiritual calon pendidik. Pendidik tidak hanya diharapkan menguasai materi pelajaran, tetapi juga menjadi contoh teladan yang dapat menginspirasi peserta didik dalam aspek akhlak dan keimanan. Oleh karena itu, keseimbangan antara kompetensi profesional dan akhlak Islam perlu diperhatikan dalam setiap tahapan seleksi. Kedua, pelatihan dan pengembangan pendidik dalam pendidikan Islam harus terus ditingkatkan, baik dalam aspek pedagogis maupun keagamaan. Lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran modern, sambil tetap memperkuat pemahaman agama dan etika yang menjadi dasar utama dalam pendidikan Islam. Hal ini akan memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan yang tidak hanya relevan dengan perkembangan zaman, tetapi juga tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam. Ketiga, evaluasi kinerja pendidik harus dilakukan secara menyeluruh, dengan menilai tidak hanya pencapaian akademis, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual yang dimiliki oleh pendidik. Sistem evaluasi yang komprehensif ini akan mendorong pendidik untuk terus meningkatkan kualitas diri, baik dalam kompetensi akademik maupun dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Keempat, tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam, seperti keterbatasan sumber daya untuk pelatihan dan pemberian insentif yang kurang memadai, perlu diatasi dengan kebijakan yang lebih mendukung pengembangan karier pendidik. Pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup kebijakan insentif yang adil dan transparan, serta dukungan untuk pengembangan profesional berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan pendidik yang kompeten dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk mencetak generasi yang berkualitas secara moral dan spiritual, sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam akan memberikan kontribusi besar dalam menciptakan masyarakat yang cerdas, berbudi pekerti luhur, dan beriman.

DAFTAR PUSTAKA

Apiyani, A. (2023). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*



- in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2144>
- Lexy J. Moleong, D. M. A. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). *PT. Remaja Rosda Karya*. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2013.02.055>
- Murtafiah, S. H. & N. H. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 86–102.
- Ridho, D. A. A. (2023). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Perbaikan Moral dan Etika Siswa. *Journal on Education*, 3(3), 9574.
- Selvia, N. L., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Journal on Education*, 05(04), 17136–17145.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI. Sugiyono. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>
- Syarhani, S. (2022). Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Fungsi Dan Prinsip. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 2007. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1258>