



The Management of Quality Educator Resources in the Development of the Competitive Islamic Educational Institution in Indonesia

Linda Neviasari¹, Betty Margrety², Syaiful Bahri³, Murni Yanto⁴

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

lindaneviasari.mhs@iaincurup.ac.id, Email betty margrety.mhs@iaincurup.ac.id, syaiful@iain.curup.ac.id,
yantomurni.65@gmail.com,

ABSTRACT

Islamic education plays a strategic role in shaping an excellent generation that is not only intellectually intelligent but also possesses a strong personality based on Islamic values. To realize a competitive Islamic educational institution, one of the key factors is the management of high-quality teaching personnel. This management includes planning, organizing, implementing, and evaluating the educators who are competent and highly dedicated. This article aims to analyze various strategies in the management of educational personnel that can lead to the development of competitive Islamic educational institutions in the era of globalization. This study uses a descriptive qualitative approach through literature studies and interviews with administrators of Islamic educational institutions. The results show that developing teachers' competencies through regular training, objective performance evaluations, and the implementation of appropriate reward systems can enhance the quality of education in Islamic institutions.

Keywords: Management, Educational Personnel, Islamic Education, Competitive, Quality

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam memiliki posisi strategis dalam sistem pendidikan nasional karena perannya yang tidak hanya terbatas pada pengembangan kecerdasan intelektual, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak peserta didik. Dengan menanamkan nilai-nilai Islam sejak dini, lembaga ini diharapkan mampu mencetak generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berintegritas tinggi dan mampu berkontribusi secara positif dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam dinamika masyarakat global yang kian kompleks, tantangan dunia pendidikan semakin meningkat. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif dalam merespons perubahan. Persaingan ini tak hanya berkutat pada aspek fisik seperti fasilitas atau sarana prasarana, tetapi lebih jauh menyentuh kualitas tenaga pendidik yang menjadi penggerak utama dalam proses pendidikan (Arfeinia, 2020).

Guru atau pendidik merupakan ujung tombak yang memainkan peran sentral dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Mereka bukan hanya penyampai materi pelajaran, tetapi juga panutan dalam kehidupan spiritual dan sosial. Karena itu, pengelolaan sumber daya pendidik yang efektif menjadi keharusan agar lembaga pendidikan Islam mampu bertahan dan berkembang di tengah arus persaingan yang semakin ketat (Sinambela, 2016).

Manajemen sumber daya pendidik melibatkan proses yang menyeluruh, mulai dari perencanaan perekrutan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi dan pemberian apresiasi atas kinerja. Setiap tahap dalam proses ini perlu dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan agar hasilnya optimal dan mampu mendukung visi lembaga pendidikan (Susiani.at.al., 2021).

Sayangnya, tidak sedikit lembaga pendidikan Islam yang masih menghadapi berbagai keterbatasan dalam mengelola tenaga pendidiknya. Minimnya anggaran, kurangnya akses terhadap pelatihan, serta belum adanya sistem penilaian kinerja yang objektif menjadi kendala yang cukup signifikan (Syah, 2021). Kondisi ini tentu berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai peserta didik.

Di tengah tantangan tersebut, manajemen sumber daya pendidik yang baik menjadi kunci penting bagi keberhasilan lembaga. Tanpa pengelolaan yang matang, lembaga pendidikan akan kesulitan meningkatkan kualitas dan mempertahankan eksistensinya. Sebaliknya, jika pendidik dikelola dengan baik, maka mereka akan menjadi kekuatan besar yang mampu mendorong kemajuan lembaga secara keseluruhan.

Kualitas seorang pendidik sangat memengaruhi suasana belajar di kelas. Guru yang memiliki kompetensi tinggi mampu membangun interaksi yang menyenangkan, menginspirasi peserta didik, serta menjadikan proses pembelajaran lebih bermakna. Hal ini tentu akan berdampak pada hasil belajar siswa dan citra lembaga di mata masyarakat (Yunus, 2016).

Berbagai studi menunjukkan bahwa pengelolaan pendidik yang efektif berbanding lurus dengan peningkatan mutu pembelajaran. Artinya, jika tenaga pendidik diberi ruang untuk berkembang melalui pelatihan rutin dan didukung dengan sistem evaluasi yang adil, maka akan terjadi peningkatan dalam proses dan hasil pendidikan itu sendiri (Nisak & Rahmah, 2024).

Dalam konteks pendidikan Islam, kualitas pendidik tidak hanya diukur dari kemampuan akademik atau pedagogik, melainkan juga dari sejauh mana mereka mampu menjadi teladan dalam nilai-nilai keislaman. Guru ideal dalam lembaga Islam adalah mereka yang dapat menyampaikan ilmu pengetahuan sekaligus membentuk akhlak peserta didik melalui keteladanan pribadi.

Untuk itu, manajemen pendidik harus diarahkan tidak hanya pada pencapaian kompetensi profesional, tetapi juga pembinaan aspek spiritual dan moral. Integrasi antara nilai-nilai Islam dengan pendekatan manajerial yang modern menjadi kunci dalam menciptakan pendidik yang utuh, seimbang, dan berkualitas tinggi.

Kehadiran teknologi digital pun membuka peluang baru dalam pengelolaan pendidik. Saat ini, banyak lembaga pendidikan yang mulai memanfaatkan platform daring untuk pelatihan guru, sistem informasi kepegawaian berbasis data, serta pemantauan kinerja yang lebih objektif dan transparan (Surya Listya Yudhana & Andhyka Kusuma, 2021). Inovasi semacam ini perlu terus dikembangkan agar manajemen pendidik berjalan lebih efisien.

Tulisan ini hadir sebagai upaya untuk memberikan gambaran mendalam tentang pentingnya manajemen sumber daya pendidik dalam mendorong kompetitivitas lembaga pendidikan Islam. Mengingat posisi strategis pendidik dalam proses pendidikan, maka pengelola lembaga tidak bisa lagi mengabaikan aspek ini.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, artikel ini merangkum berbagai strategi dan praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam pengelolaan pendidik, berdasarkan kajian literatur serta wawancara dengan sejumlah pengelola lembaga pendidikan Islam. Diharapkan temuan dalam artikel ini dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dan

praktisi pendidikan dalam merumuskan strategi manajerial yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana strategi manajemen sumber daya pendidikan diterapkan dalam membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul dan kompetitif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai pengalaman dan kebijakan yang dijalankan oleh para pengelola lembaga. Data dikumpulkan melalui studi pustaka dari berbagai referensi akademik seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah, serta wawancara mendalam dengan informan yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, dan pengelola sumber daya manusia. Para informan dipilih secara purposive, yakni berdasarkan peran dan pengalaman mereka dalam mengelola tenaga pendidik secara langsung (Milies et al., n.d. 2014).

Proses analisis data dilakukan secara tematik, dimulai dari mereduksi data yang tidak relevan, menyusun data yang telah terkumpul ke dalam tema-tema tertentu, hingga menarik kesimpulan berdasarkan pola yang muncul. Untuk memastikan keakuratan dan validitas data, peneliti menerapkan triangulasi sumber serta melakukan klarifikasi ulang kepada para informan (member check). Seluruh proses penelitian dijalankan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan identitas narasumber dan memperoleh persetujuan mereka sebelum wawancara dilakukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menjadi bahan pertimbangan dalam praktik pengelolaan pendidik yang lebih efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya pendidik yang baik ternyata menjadi kunci utama dalam membentuk lembaga pendidikan Islam yang memiliki daya saing tinggi (Septian, 2022). Dari hasil pengamatan dan wawancara, tampak jelas bahwa lembaga yang memperhatikan secara serius pengelolaan guru cenderung memiliki kualitas pembelajaran yang lebih baik. Mereka tidak hanya fokus pada pengajaran, tetapi juga pada pembinaan karakter, yang pada akhirnya menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berdaya transformasi.

Proses rekrutmen guru juga menjadi perhatian utama. Lembaga pendidikan Islam yang unggul pada umumnya tidak serta-merta menerima pelamar hanya karena ijazah yang dimiliki. Mereka juga menilai bagaimana sikap, komitmen terhadap dakwah pendidikan Islam, serta kemampuan berkomunikasi calon pendidik tersebut. Hal ini menjadikan proses seleksi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan visi keislaman yang hendak dibangun (Priyono, 2010).

Selanjutnya, pengembangan kapasitas guru dilakukan secara konsisten. Banyak lembaga menyadari bahwa tantangan pendidikan tidak bisa dihadapi dengan kemampuan yang stagnan. Karena itu, pelatihan-pelatihan dilakukan, tidak hanya sebagai formalitas, tetapi benar-benar disusun sesuai kebutuhan guru dan dinamika pembelajaran. Guru diajak untuk keluar dari zona nyaman dan terus memperbarui metode serta pendekatannya dalam mengajar (Santika et al., 2023).

Evaluasi kinerja guru pun tidak lagi dilakukan sekadar rutinitas. Evaluasi kini diarahkan untuk membantu guru berkembang. Misalnya, ketika ditemukan kelemahan dalam hal strategi

pembelajaran, maka kepala sekolah atau tim penjamin mutu akan mendampingi guru tersebut secara personal. Evaluasi menjadi alat refleksi bersama, bukan sekadar penilaian sepihak yang menimbulkan jarak antara manajemen dan guru (Fadhli, 2017).

Pemberian penghargaan kepada guru juga menjadi aspek penting yang tidak bisa dikesampingkan. Ada lembaga yang memberikan apresiasi secara sederhana, seperti ucapan langsung dari pimpinan atau pemberian sertifikat tahunan. Namun, maknanya sangat besar bagi guru. Apresiasi ini memupuk rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas terhadap lembaga.

Dari sisi kepemimpinan, lembaga yang mampu membina guru-gurunya umumnya dipimpin oleh figur yang inspiratif. Kepala sekolah tidak hanya hadir sebagai administrator, tetapi sebagai sosok pembimbing yang mengerti kebutuhan guru. Ia mendengar, memberi ruang diskusi, dan tidak ragu turun tangan mendampingi. Sikap seperti ini menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Budaya organisasi pun turut menentukan keberhasilan. Di lembaga yang berhasil membentuk budaya kerja positif, nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama benar-benar menjadi kebiasaan, bukan sekadar slogan di dinding sekolah. Budaya ini dibangun dari keteladanan pimpinan dan konsistensi dalam penerapannya di semua lini kegiatan sekolah (Faturahman, 2018).

Tak kalah penting adalah adanya ruang kolaborasi antar guru. Di lingkungan yang sehat, guru-guru tidak berjalan sendiri-sendiri. Mereka saling berbagi ide, saling mengisi, dan bahkan saling mengkritisi dengan cara yang membangun. Forum-forum guru, baik formal maupun informal, menjadi wadah kreatif yang memperkaya strategi pembelajaran dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap lembaga (Sallis, n.d.).

Beberapa lembaga juga telah mulai memanfaatkan teknologi dalam manajemen guru. Penggunaan sistem informasi untuk memantau kinerja, kehadiran, dan riwayat pelatihan membuat manajemen lebih efisien. Namun, adopsi teknologi ini tentu tidak lepas dari tantangan, terutama dalam hal adaptasi pendidik terhadap sistem digital yang masih baru bagi sebagian besar guru.

Meskipun demikian, tidak semua lembaga mampu menjalankan strategi ini dengan optimal. Tantangan seperti keterbatasan dana, sikap resistif dari guru senior terhadap inovasi, hingga lemahnya komunikasi internal masih menjadi kendala yang kerap muncul. Maka dari itu, sinergi antara pengelola, guru, yayasan, dan masyarakat sangat diperlukan agar lembaga pendidikan Islam mampu berkembang secara menyeluruh.

Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa kunci utama dari lembaga pendidikan Islam yang unggul terletak pada sejauh mana manajemen sumber daya pendidiknya dikelola secara manusiawi, terstruktur, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Jika guru diberdayakan dengan baik, maka keunggulan lembaga akan terbentuk secara alami, bukan sekadar melalui strategi pemasaran atau promosi.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya pendidik yang berkualitas merupakan elemen kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan guru yang meliputi rekrutmen, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan yang adil dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk iklim yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Lembaga yang berhasil dalam

pengelolaan pendidikannya mampu menghadirkan lingkungan akademik yang produktif, penuh inovasi, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Selain itu, kepemimpinan yang visioner dan mampu menciptakan budaya organisasi yang positif sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia di lembaga tersebut. Kepala sekolah yang mengedepankan komunikasi terbuka dan pengembangan profesional guru dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk terus mengembangkan dan memperbaiki manajemen sumber daya pendidikannya secara terintegrasi, guna menghasilkan lembaga yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga berdaya saing di era globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. (2017). "Manajemen Pendidik dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 5(1), 45–60.
- Bass, Bernard M., & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Madani*, 10(1), 1–11.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hargreaves, Andy. (2003). *Teaching in the Knowledge Society*. New York: Teachers College
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2011). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael, & Saldaña, Johnny. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McLeod, Scott, & Lehmann, Chris. (2012). *What School Leaders Need to Know About Digital Technologies and Social Media*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nisak, S. K., & Rahmah, L. U. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi. 01(01), 15–21.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Santika, A., Ahmad, I., & Muniroh, N. (2023). Implementasi Inovasi Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam MULTIDISIPLIN*, 1(1), 38–56.
- Septian, R. (2022). Manajemen Membangun Brand Image (Citra Sekolah) Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing di Smp Muhammadiyah 3 Yogyakarta. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(3), 496–507. <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i3.8926>
- Sallis, E. (2006). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page.
- Surya Listya Yudhana, A., & Andhyka Kusuma, W. (2021). Kelebihan dan Kekurangan Pembelajaran Jarak Jauh Atau E-Learning dan Learning Management System (LMS) Menggunakan Pendekatan Literature Review, dan User Persona. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(9), 1617–1628. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i9.303>
- Sudjana, N. (2009). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Zuhairini, et al. (2007). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. Sagala, S. (2010). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kencana.