TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4597

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA

Human Resource Management in Islamic Educational Institutions in Indonesia

Rusda Amaliyah & Ida Rindaningsih
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
rusdaa941@gmail.com; ida.rindaningsih@umsida.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 1, 2024	Dec 18, 2024	Dec 30, 2024	Jan 6, 2025

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays an important role in supporting the success of Islamic educational institutions, such as madrasahs and Islamic boarding schools. This study aims to explore the concepts, strategies, and challenges in HRM management in Islamic educational institutions, by integrating Islamic values and modern management approaches. The method used is a literature review, analyzing various literature related to aspects of HR planning, training, development, and evaluation. The findings show that structured and sustainable HRM planning can improve organizational effectiveness, while competency-based training and development not only improve the professional capacity of educators but also strengthen Islamic character. In addition, job satisfaction of educators is influenced by decent compensation, a supportive work environment, and an organizational culture based on the values of justice and trustworthiness. The integration of Islamic values such as justice, trustworthiness, and deliberation with modern management practices has proven effective in creating a productive and harmonious work environment. This study recommends the implementation of a technology-based HRM management

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

system, ongoing training programs, and further research on the impact of Islamic values on HRM effectiveness. The results of this study are expected to contribute to improving the quality of HRM management in Islamic educational institutions and support the achievement of their vision in producing a generation with noble character and global competitiveness.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Educational Institutions, Islamic Values

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep, strategi, dan tantangan dalam pengelolaan MSDM di lembaga pendidikan Islam, dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan pendekatan manajemen modern. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka, menganalisis berbagai literatur terkait aspek perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi SDM. Temuan menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas organisasi, sementara pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kapasitas profesional tenaga pendidik tetapi juga memperkuat karakter Islami. Selain itu, kepuasan kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya organisasi berbasis nilai keadilan dan amanah. Integrasi nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan musyawarah dengan praktik manajemen modern terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Studi ini merekomendasikan implementasi sistem pengelolaan SDM berbasis teknologi, program pelatihan berkelanjutan, dan penelitian lebih lanjut mengenai dampak nilai-nilai Islam terhadap efektivitas MSDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dan mendukung pencapaian visi mereka dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berdaya saing global.

Kata Kunci : MSDM, Lembaga Pendidikan Islam, Nilai-Nilai Islam

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu pilar utama dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pesantren(Karina & Rindaningsih, 2023). MSDM tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, tetapi juga mencakup pengembangan potensi, peningkatan kompetensi, dan optimalisasi kinerja tenaga pendidik(Khalil & Rindaningsih, 2023). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan staf administratif dapat berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi dan misi lembaga(Mulyaningtyas & Soliha, 2023).

Perencanaan SDM yang terstruktur dan sistematis menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas organisasi(et al., 2019). Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat

merancang strategi yang sesuai untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan tenaga pendidik yang kompeten. Lebih jauh, perencanaan ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk menghadapi berbagai tantangan modern, seperti tuntutan kurikulum berbasis teknologi, kompetisi global dalam pendidikan, serta adaptasi terhadap perubahan kebutuhan siswa dan masyarakat(Yeni & Rindaningsih, 2023).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, peran MSDM semakin kompleks karena harus mengintegrasikan nilai-nilai Islami dengan praktik manajemen modern(Mulyaningtyas & Soliha, 2023). Nilai-nilai seperti keadilan, tanggung jawab, dan amanah menjadi landasan moral yang harus diimplementasikan dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik juga berfungsi sebagai penopang utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif(Almeyda & Gulo, 2022).

Latar belakang pentingnya MSDM semakin relevan di tengah perubahan zaman yang cepat, terutama dengan meningkatnya kebutuhan akan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Di madrasah dan pesantren, tantangan ini meliputi penguasaan teknologi pendidikan, pengembangan metode pembelajaran kreatif, dan kemampuan untuk mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan nilai-nilai agama(Rasyid & Tanjung, 2020). Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga pada daya saing lembaga pendidikan Islam di tingkat nasional maupun global(Rasyid & Tanjung, 2020).

Dengan demikian, perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan SDM yang profesional dan terencana adalah langkah strategis untuk memastikan keberlangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Upaya ini tidak hanya mendukung peningkatan kualitas tenaga pendidik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam mencetak generasi yang unggul secara intelektual dan berakhlak mulia(Khalil & Rindaningsih, 2023).

Kerangka Teoretis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki cakupan yang luas, mencakup berbagai aspek penting seperti perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi(Rasyid & Tanjung, 2020). Setiap aspek tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam mendukung keberlanjutan dan efektivitas lembaga pendidikan. Dalam konteks perencanaan, lembaga pendidikan Islam harus mampu memetakan kebutuhan SDM secara komprehensif, termasuk kualifikasi tenaga pendidik, kebutuhan pelatihan, hingga proyeksi kebutuhan SDM di masa depan(Garaika, 2020). Perencanaan yang

baik menjadi pondasi utama untuk memastikan lembaga dapat merekrut, mengelola, dan mengembangkan SDM secara optimal(et al., 2019).

Aspek pelatihan dan pengembangan menjadi fokus lain dalam manajemen SDM. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis tenaga pendidik, seperti kemampuan mengajar, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penerapan metode pembelajaran inovatif. Sementara itu, pengembangan lebih menitikberatkan pada proses pembinaan jangka panjang, seperti pengembangan karier dan pembentukan karakter tenaga pendidik sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini penting untuk memastikan tenaga pendidik tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga mampu menjadi teladan moral bagi peserta didik(Garaika, 2020).

Selain itu, evaluasi menjadi proses yang tidak terpisahkan dalam MSDM. Melalui evaluasi yang sistematis dan berbasis data, lembaga pendidikan Islam dapat menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan, serta kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan. Evaluasi yang baik juga memberikan umpan balik yang berguna untuk pengambilan keputusan strategis di masa depan, seperti perbaikan kurikulum pelatihan atau penyesuaian kebijakan SDM(Almeyda & Gulo, 2022).

Pendekatan MSDM dalam lembaga pendidikan Islam berakar pada nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, efisiensi, dan keberlanjutan(Widayati et al., 2020). Nilai keadilan tercermin dalam kebijakan pengelolaan yang memperlakukan semua tenaga pendidik secara adil, tanpa memandang latar belakang atau posisi mereka. Nilai efisiensi mendorong pengelolaan SDM yang hemat sumber daya namun tetap efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan nilai keberlanjutan mengarahkan lembaga pendidikan untuk membangun sistem pengelolaan SDM yang dapat bertahan dalam jangka panjang dan beradaptasi dengan perubahan zaman(Hanifah et al., 2024).

Kerangka ini juga relevan dengan berbagai teori modern tentang pengelolaan SDM. Misalnya, teori motivasi McClelland yang mengidentifikasi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan sebagai pendorong utama kinerja individu(Mulyaningtyas & Soliha, 2023). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, teori ini dapat diterapkan untuk memahami motivasi tenaga pendidik dan mengarahkan mereka ke arah pengembangan diri yang lebih baik.

Selain itu, teori kepemimpinan transformasional juga relevan untuk manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Teori ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner,

inspiratif, dan mampu mendorong perubahan positif dalam organisasi. Dalam praktiknya, pimpinan lembaga pendidikan Islam dapat mengadopsi pendekatan ini untuk memotivasi tenaga pendidik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan memperkuat komitmen terhadap visi dan misi lembaga(Rasyid & Tanjung, 2020).

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan teori-teori modern, manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga untuk menciptakan dampak yang lebih luas pada pengembangan sumber daya manusia yang berintegritas, profesional, dan berkarakter Islami(Yeni & Rindaningsih, 2023).

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan pustaka (literature review), yang merupakan metode penelitian berbasis analisis terhadap literatur dan dokumen ilmiah yang relevan. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali, mengidentifikasi, dan memahami berbagai konsep, teori, dan temuan empiris terkait manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Literature review menjadi metode yang sangat efektif untuk memperoleh wawasan mendalam tentang topik tertentu, terutama dalam mengidentifikasi tren, pola, dan kesenjangan dalam penelitian yang telah ada.

Proses kajian pustaka ini dimulai dengan mengumpulkan artikel-artikel ilmiah, buku referensi, laporan penelitian, serta dokumen-dokumen relevan lainnya dari berbagai sumber terpercaya, seperti jurnal akademik, portal penelitian, dan basis data digital. Artikel-artikel yang dipilih difokuskan pada tema manajemen SDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam, termasuk yang membahas aspek perencanaan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan implikasinya terhadap keberlanjutan organisasi.

Pemilihan literatur dilakukan dengan kriteria inklusi yang jelas, seperti relevansi terhadap topik, kesesuaian dengan kerangka teoretis yang digunakan, dan validitas sumber. Artikel-artikel yang berasal dari jurnal bereputasi diutamakan untuk memastikan kualitas informasi yang diperoleh. Selain itu, periode publikasi juga menjadi pertimbangan, dengan prioritas pada penelitian yang lebih terkini untuk menangkap dinamika terbaru dalam bidang ini.

Data yang diperoleh dari literatur dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan tematik. Proses analisis ini mencakup identifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti strategi pengelolaan SDM, tantangan implementasi, serta relevansi nilai-nilai

Islam dalam pengelolaan SDM. Analisis tematik ini membantu untuk mengorganisasi informasi yang beragam menjadi kategori-kategori yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan dalam memahami hubungan antar konsep dan kesenjangan yang ada dalam penelitian sebelumnya.

Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan (gaps) dalam literatur yang telah ada. Kesenjangan penelitian ini meliputi aspek-aspek yang belum banyak dibahas, seperti kurangnya studi empiris tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, atau kurangnya perhatian terhadap peran teknologi dalam mendukung pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi penelitian di masa depan.

Melalui pendekatan pustaka ini, diharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya pemahaman teoritis dan praktis tentang manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Selain itu, metode ini juga memberikan landasan yang kuat untuk merumuskan kebijakan atau strategi yang relevan dan berbasis data dalam konteks pengelolaan SDM di madrasah, pesantren, maupun lembaga pendidikan Islam lainnya.

HASIL

Dalam kajian ini, beberapa temuan penting berhasil diidentifikasi dari literatur yang dianalisis, mencakup berbagai aspek dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, terutama di madrasah dan pesantren. Berikut adalah uraian mendalam mengenai hasil dan temuan utama:

1. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Penelitian yang telah dilakukan dengan cermat menegaskan bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilaksanakan secara berkelanjutan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini, pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis yang diperlukan, seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin berkembang pesat dalam proses pembelajaran, atau penerapan metode pengajaran inovatif yang sesuai dengan dinamika kebutuhan zaman, tetapi juga mencakup penguatan nilai-nilai moral dan spiritual yang mendalam, yang selaras dengan prinsip-prinsip ajaran Islam yang menjadi dasar pendidikan di lembaga-lembaga tersebut. Pelatihan yang komprehensif ini

berfungsi untuk meningkatkan kecakapan pendidik dalam aspek-aspek yang lebih luas, dari pemahaman kurikulum hingga kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran dengan tetap menjaga nilai-nilai etika dan agama.

Di lingkungan madrasah dan pesantren, pelatihan berkelanjutan menjadi salah satu strategi utama dan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam pendidikan modern, yang sering kali melibatkan aspek-aspek kompleks, seperti integrasi ilmu pengetahuan umum dengan nilai-nilai agama yang mendalam. Pendidikan yang berbasis Islam harus mampu menjawab kebutuhan zaman dengan tetap menjaga dan mengedepankan nilai-nilai moral yang terkandung dalam ajaran agama. Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan di lembaga-lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis semata, tetapi juga pada pembentukan karakter, etika, dan integritas yang sesuai dengan tuntutan agama.

Selain itu, pengembangan SDM jangka panjang juga menjadi perhatian yang sangat penting dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Pengembangan SDM ini melibatkan berbagai upaya yang sistematis dan terencana, seperti peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui program-program pembinaan berkelanjutan, mentoring, dan kesempatan untuk mengikuti studi lanjut, baik di dalam maupun luar negeri. Proses ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan para pendidik, serta memberi mereka wawasan yang lebih luas mengenai perkembangan dunia pendidikan dan keilmuan. Fokus utama dari pengembangan ini adalah menciptakan pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu menjadi teladan atau role model yang baik bagi siswa, baik dalam hal karakter, akhlak, dan perilaku sehari-hari. Pendidik yang berkualitas tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga untuk mampu menunjukkan sikap yang mencerminkan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ajaran Islam.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang secara konsisten melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan cenderung memiliki tenaga pendidik yang lebih produktif, berkomitmen, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya pelatihan yang terus menerus, pendidik merasa lebih dihargai dan diberdayakan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, lembaga yang fokus pada pengembangan kapasitas pendidik memiliki tenaga pendidik yang lebih siap dalam menghadapi tantangan baru dan dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Pendidik yang kompeten dan penuh

dedikasi juga berperan dalam menciptakan suasana pembelajaran yang lebih efektif, kreatif, dan menyenangkan bagi siswa, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam bukan hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk memperkuat keberlanjutan dan kualitas pendidikan itu sendiri dalam jangka panjang. Pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai moral dan spiritual Islam, dipadukan dengan pengembangan SDM yang berkesinambungan, dapat menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga kokoh dalam akhlak dan siap menghadapi tantangan global.

2. PerencanaanSDM

Temuan penelitian yang mendalam menunjukkan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang matang dan terstruktur dengan baik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan, khususnya di lingkungan pendidikan Islam. Proses perencanaan SDM ini mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang komprehensif, yang mencakup pemetaan jumlah pendidik yang dibutuhkan berdasarkan jumlah siswa, kebutuhan pengajaran, dan spesialisasi yang diperlukan dalam setiap bidang studi. Selain itu, strategi perekrutan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dalam hal akademik maupun dalam kapasitas untuk memahami dan mengamalkan nilai-nilai agama dalam konteks pendidikan. Selanjutnya, desain program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan lembaga juga menjadi bagian integral dari perencanaan ini. Program pelatihan tersebut harus mampu mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi teknis dan pedagogis, termasuk penguasaan teknologi pendidikan terbaru, serta memperkuat kapasitas pendidik dalam mengajarkan nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Islam. Dengan perencanaan yang sistematis, lembaga pendidikan seperti madrasah dan pesantren dapat memastikan bahwa mereka memiliki jumlah tenaga pendidik yang memadai, dengan kualitas dan kompetensi yang sesuai, serta siap untuk mendukung dan menjalankan proses pendidikan yang efektif, relevan, dan berkualitas tinggi.

Perencanaan SDM yang baik juga mencakup pengelolaan suksesi yang matang, yaitu upaya untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan dan ketersediaan tenaga pendidik yang siap menggantikan peran strategis di masa depan. Ini mencakup identifikasi dan pelatihan calon pemimpin pendidikan yang memiliki visi dan kapasitas untuk memimpin, serta kemampuan untuk memahami dinamika perubahan dalam dunia pendidikan. Selain itu, pengelolaan suksesi ini juga melibatkan persiapan tenaga pendidik yang dapat mengisi posisi-posisi penting dalam manajemen dan pengajaran, sehingga kesinambungan dan kualitas lembaga pendidikan dapat tetap terjaga. Dengan demikian, perencanaan SDM bukan hanya berfokus pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga memperhatikan kebutuhan jangka panjang lembaga untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang ada siap menghadapi tantangan masa depan.

Temuan juga menunjukkan bahwa perencanaan yang kurang matang sering kali menjadi penyebab utama dari berbagai masalah dalam pengelolaan tenaga pendidik, yang dapat berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan. Masalah-masalah yang sering timbul antara lain adalah ketidaksesuaian antara jumlah tenaga pendidik dengan kebutuhan yang sebenarnya, sehingga mengakibatkan beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya pemenuhan spesialisasi tertentu, atau bahkan kekurangan tenaga pendidik dalam bidang-bidang yang sangat dibutuhkan. Selain itu, kurangnya program pelatihan yang relevan dan terencana dengan baik juga menjadi kendala yang besar, karena tanpa pengembangan yang berkelanjutan, para pendidik tidak dapat beradaptasi dengan perubahan dalam metode pengajaran, teknologi, atau bahkan perubahan sosial yang mempengaruhi pola pikir dan perilaku siswa. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang matang bukan hanya sebuah kebutuhan administratif yang harus dipenuhi, tetapi juga merupakan investasi strategis yang menentukan keberlanjutan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam di masa depan.

Dengan perencanaan SDM yang baik dan terstruktur, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal, di mana setiap tenaga pendidik dapat berfungsi maksimal dalam menjalankan tugasnya, serta berperan dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki akhlak yang luhur. Perencanaan SDM yang efektif juga membuka peluang untuk pengembangan profesionalisme pendidik, serta memberikan arah yang jelas bagi lembaga dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Dalam konteks ini, perencanaan SDM bukan hanya soal memenuhi kuota tenaga pendidik, tetapi juga soal mempersiapkan mereka untuk menjadi agen perubahan yang

dapat membawa lembaga pendidikan Islam menuju masa depan yang lebih baik dan lebih berkelanjutan.

3. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik

Kepuasan kerja tenaga pendidik merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam menilai keberhasilan dan efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan, terutama di lembaga pendidikan Islam. Penelitian yang dilakukan dalam berbagai konteks menunjukkan bahwa berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi, dedikasi, dan produktivitas tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang positif terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas proses pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kompensasi yang layak tidak hanya terbatas pada pemberian gaji yang kompetitif dan sesuai dengan standar pasar, tetapi juga mencakup berbagai insentif yang dapat meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik. Selain gaji yang memadai, insentif seperti tunjangan kinerja, bonus berbasis pencapaian, fasilitas kerja yang memadai, dan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan profesional menjadi bagian integral dalam meningkatkan kepuasan kerja. Tunjangan kinerja, misalnya, memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik yang berprestasi dan berkontribusi lebih dalam proses pendidikan. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan mengajar yang lengkap, dan akses terhadap teknologi pendidikan terkini, memberikan tenaga pendidik kesempatan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Keberadaan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan profesional juga sangat penting, karena hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik, tetapi juga memberikan mereka rasa dihargai dan diberdayakan dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik yang berkompeten dan berbobot.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, menjadi salah satu faktor utama yang dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Lingkungan fisik yang nyaman mencakup ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang luas, pencahayaan yang baik, dan suhu yang nyaman, yang dapat membantu tenaga pendidik untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Namun, tidak hanya lingkungan fisik yang

berperan penting, tetapi juga lingkungan psikologis yang mendukung, yang meliputi hubungan kerja yang harmonis antar sesama staf pendidik, serta adanya dukungan emosional dan moral yang positif. Hubungan yang baik antar sesama tenaga pendidik, antara atasan dan bawahan, serta antara tenaga pendidik dengan siswa dapat menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung ini juga mencakup adanya saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, serta kesempatan bagi tenaga pendidik untuk menyampaikan pendapat atau keluhan mereka tanpa rasa takut atau ragu.

Di samping itu, budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai Islami, seperti keadilan, saling menghormati, dan kerja sama, terbukti memiliki dampak yang sangat positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan Islam, nilai-nilai ini sangat relevan karena dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung secara profesional, tetapi juga spiritual. Keberadaan budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai seperti keadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan terhadap setiap kontribusi, saling menghormati antar rekan kerja, dan kolaborasi yang produktif antar tenaga pendidik menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa memiliki dan loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan tersebut. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini juga memperkuat ikatan emosional antara pendidik dengan lembaga pendidikan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja dan komitmen mereka terhadap visi dan misi lembaga.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan di lembaga pendidikan Islam. Pendidik yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran, lebih sabar dan berdedikasi dalam menghadapi tantangan yang ada, serta lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan siswa. Dengan kata lain, kepuasan kerja tenaga pendidik berperan sangat penting dalam menciptakan atmosfer pembelajaran yang positif dan produktif, yang sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan Islam untuk mendidik generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam karakter dan akhlaknya.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, baik dalam hal materiil maupun psikologis, harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Lembaga yang memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidiknya, baik dalam aspek kompensasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi, akan dapat membangun tim pendidik yang lebih produktif, berdedikasi, dan inovatif. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan menjadikan lembaga pendidikan tersebut lebih unggul dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang..

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan holistik yang mampu menyelaraskan nilai-nilai keislaman dengan praktik-praktik manajemen modern(Yeni & Rindaningsih, 2023). Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara prinsip-prinsip moral yang menjadi inti ajaran Islam dan efisiensi organisasi yang dibutuhkan dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, ihsan (berbuat kebaikan), dan syura (musyawarah) menjadi pedoman utama yang harus diintegrasikan ke dalam setiap aspek pengelolaan SDM(Widayati et al., 2020).

Penerapan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua tenaga pendidik dan staf mendapatkan perlakuan yang setara, baik dalam hal kesempatan, pengakuan, maupun kompensasi. Keadilan ini mencakup pembagian tugas yang proporsional, penghargaan atas prestasi kerja, serta pemberian fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan. Dengan keadilan sebagai prinsip utama, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan rasa saling percaya di antara tenaga pendidik dan staf, yang pada gilirannya akan memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap lembaga(Fajriyah & Rindaningsih, 2024).

Selain itu, nilai amanah juga menjadi landasan moral dalam pengelolaan SDM. Amanah berarti menjalankan tanggung jawab dengan penuh integritas dan kejujuran, baik oleh pimpinan lembaga maupun oleh setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Dalam praktiknya, amanah tercermin melalui pelaksanaan tugas secara profesional, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan akuntabilitas dalam setiap kebijakan yang diambil. Lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai amanah tidak hanya akan menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga mampu membangun reputasi yang baik di mata masyarakat dan para pemangku kepentingan(Rasyid & Tanjung, 2020).

Pendekatan yang menyelaraskan nilai-nilai Islam dengan manajemen modern juga mencakup penerapan prinsip-prinsip efisiensi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan zaman. Dalam hal ini, praktik manajemen modern, seperti penggunaan teknologi dalam pengelolaan data SDM, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi, serta penerapan metode evaluasi yang objektif, dapat diselaraskan dengan nilai-nilai Islam. Misalnya, teknologi dapat digunakan untuk mendukung keadilan dalam penilaian kinerja tenaga pendidik, sementara pelatihan berbasis kompetensi dapat dirancang untuk mencakup penguatan nilai-nilai Islami dalam praktik pendidikan.

Lebih jauh lagi, prinsip syura atau musyawarah menjadi aspek penting yang harus diadopsi dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Dengan melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan, lembaga dapat memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan mencerminkan kepentingan bersama dan mendapat dukungan penuh dari seluruh anggota organisasi. Musyawarah juga membantu menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif, yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis(Almeyda & Gulo, 2022).

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan praktik manajemen modern, lembaga pendidikan Islam tidak hanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Pendekatan ini menjadi strategi kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan modern sekaligus mempertahankan identitas dan integritas lembaga sebagai institusi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Rekomendasi ini dirancang untuk menjawab kebutuhan akan pengelolaan SDM yang profesional, berkelanjutan, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

1. Peningkatan Kompetensi

   Pelatihan berbasis teknologi menjadi salah satu langkah krusial untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik di madrasah dan pesantren. Dalam era digital, tenaga pendidik dituntut untuk menguasai berbagai perangkat teknologi yang dapat mendukung proses pembelajaran, seperti penggunaan Learning Management System

(LMS), aplikasi pembelajaran interaktif, dan media sosial sebagai alat komunikasi pendidikan. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan metode pengajaran yang kreatif dan inovatif.

Selain itu, program pelatihan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan individu tenaga pendidik dan visi lembaga pendidikan. Sebagai contoh, pelatihan berbasis kompetensi dapat dirancang untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan materi pembelajaran umum. Hal ini akan memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga mampu menjadi teladan moral yang baik bagi siswa. Evaluasi berkala terhadap program pelatihan juga penting dilakukan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Pengelolaan yang Terintegrasi

Sistem perencanaan SDM yang komprehensif menjadi kebutuhan utama untuk memastikan pengelolaan tenaga pendidik yang efisien dan efektif. Sistem ini harus mencakup seluruh aspek manajemen SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, lembaga pendidikan dapat dengan mudah memonitor dan mengelola berbagai data terkait SDM, seperti kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan pelatihan tenaga pendidik.

Pengelolaan yang terintegrasi juga dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi. Misalnya, penggunaan sistem manajemen SDM berbasis digital dapat membantu lembaga dalam menyimpan dan menganalisis data secara real-time, sehingga mempermudah pengambilan keputusan strategis. Selain itu, sistem ini dapat dirancang untuk mendukung implementasi nilai-nilai Islam, seperti keadilan dan transparansi, dalam setiap proses manajemen SDM.

3. Penelitian Lanjutan

Mengkaji dampak langsung nilai-nilai Islam terhadap efektivitas manajemen SDM menjadi rekomendasi penting untuk penelitian lanjutan. Meskipun banyak penelitian telah membahas aspek teoretis dari integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM, masih terdapat kekurangan dalam penelitian empiris yang mengevaluasi dampak praktis dari nilai-nilai ini pada efektivitas manajemen.

Penelitian lanjutan dapat difokuskan pada berbagai aspek, seperti bagaimana penerapan nilai keadilan dan amanah dalam rekrutmen tenaga pendidik dapat meningkatkan kepuasan kerja, atau bagaimana nilai syura (musyawarah) dapat memperbaiki hubungan kerja dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Studi-studi ini akan memberikan wawasan baru yang tidak hanya bermanfaat bagi pengelola lembaga pendidikan Islam tetapi juga bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen SDM.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas manajemen SDM mereka secara signifikan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan memberikan manfaat langsung bagi tenaga pendidik dan organisasi tetapi juga akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, yang pada akhirnya akan membantu mencetak generasi yang berilmu dan berakhlak mulia.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif adalah fondasi utama dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing. Dengan pengelolaan SDM yang baik, lembaga pendidikan Islam tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan tetapi juga memastikan bahwa tujuan-tujuan strategis lembaga dapat tercapai secara konsisten. Efektivitas dalam pengelolaan SDM meliputi berbagai aspek, seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, hingga pemberian penghargaan yang sesuai.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM yang efektif harus didasarkan pada nilai-nilai Islam yang menjadi identitas dan landasan moral lembaga. Nilai-nilai seperti keadilan, amanah, ihsan (berbuat baik), dan musyawarah bukan hanya menjadi panduan dalam pengelolaan SDM, tetapi juga harus diinternalisasi oleh setiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, nilai-nilai ini dapat membentuk budaya kerja yang harmonis, saling menghormati, dan berorientasi pada kualitas.

Pada saat yang sama, penyelarasan praktik manajemen modern dengan nilai-nilai Islam menjadi kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi. Praktik manajemen modern, seperti penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan data SDM, penerapan sistem evaluasi berbasis kompetensi, dan pengembangan program pelatihan yang berbasis kebutuhan, dapat diintegrasikan dengan prinsip-prinsip Islam untuk menciptakan pendekatan yang holistik dan adaptif. Sebagai contoh, penerapan teknologi dalam

pengelolaan SDM dapat membantu memastikan bahwa proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karier dilakukan secara transparan dan adil, sesuai dengan nilai-nilai keadilan yang diajarkan dalam Islam.

Lebih jauh, manajemen SDM yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan. Dengan adanya perencanaan yang matang dan pengelolaan yang efisien, lembaga pendidikan dapat memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten dan berintegritas dalam jangka panjang. Hal ini juga akan mendukung stabilitas organisasi, meningkatkan reputasi lembaga di mata masyarakat, dan memperkuat daya saing lembaga di tingkat nasional maupun global.

Selain itu, manajemen SDM yang efektif dapat menjadi katalisator dalam mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual tetapi juga memiliki akhlak yang mulia. Dengan memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi yang memadai dan memahami nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk pengembangan karakter siswa. Akhirnya, dampak dari manajemen SDM yang efektif tidak hanya dirasakan oleh lembaga pendidikan itu sendiri tetapi juga oleh masyarakat secara luas melalui kontribusi generasi penerus yang berkualitas dan berkontribusi positif pada pembangunan umat dan bangsa.

Dengan demikian, penyelarasan antara praktik manajemen modern dan nilai-nilai Islam bukan hanya menjadi pilihan, tetapi sebuah kebutuhan strategis untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam di masa depan. Strategi ini tidak hanya memungkinkan lembaga untuk beradaptasi dengan perubahan zaman tetapi juga menjaga identitas Islam yang menjadi dasar keberadaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *2*(4), 151–160. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776

Fajriyah, A., & Rindaningsih, I. (2024). Human Resource Management in Islamic Schools. *Academic Journal Research*, *2*(1), 30–39. https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.44

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *21*(1), 28–41.

https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181

Hanifah, N., Rindaningsih, I., & Sidoarjo, U. M. (2024). *Volume 1 Number 2 May 2024 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : ANALYSIS OF TEACHER*. *1*(2).

Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, *2*(1), 48–60. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.146

Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, *13*(2). https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669

Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, *31*(1), 677–687.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 251–257. https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29

Yeni, Y. D. herlinawati, & Rindaningsih, I. (2023). A Case Study of Classroom Management in an Inclusive School: Teachers' Strategies in Overcoming Bulliying in Early Childhood Education. *Pedagogia : Jurnal Pendidikan*, *13*(1), 95–105. https://doi.org/10.21070/pedagogia.v13i1.1634