

Manajemen
**Sumber
Daya
Manusia**

Bidang Pendidikan Islam

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Manajemen
**Sumber
Daya
Manusia**

Bidang Pendidikan Islam

Prof. Dr. H. Anwar Sewang, M.Ag



NAFAL
Publishing

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BIDANG PENDIDIKAN ISLAM**

Ditulis oleh:

Prof. Dr. H. Anwar Sewang, M.Ag

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

Nafal Publishing

PT Nafal Global Nusantara

Jl. Utama 1 Metro 34112

Telp: +62823-7716-1512, +62 858-0920-7521

Email: nafalglobalnusantara@gmail.com

Anggota IKAPI No. 017/LPU/2024



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Januari 2026

Perancang Sampul: Nihlatul Azizah

Penata Letak: Nihlatul Azizah

ISBN: 978-634-7493-98-9

E-ISBN: 978-634-7493-99-6

xii + 176 hlm; 15,5x23 cm.

©Januari 2026

PRAKATA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di bidang pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berkualitas. Pendidikan Islam, sebagai bagian integral dari pembangunan masyarakat, memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam hal ini, peran guru, pengelola lembaga pendidikan, serta tenaga pendidik lainnya menjadi kunci utama dalam membangun kualitas pendidikan yang berlandaskan pada akhlak mulia dan ilmu yang bermanfaat.

Penerapan manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di pendidikan Islam tidak hanya mengutamakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan motivasi. Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan dalam mengelola SDM pendidikan Islam semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat dalam pengembangan profesi tenaga pendidik serta pelatihan berkelanjutan agar mereka dapat mengikuti dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sambil tetap menjaga integritas nilai-nilai keislaman.

Di samping itu, salah satu aspek penting dalam manajemen SDM pendidikan Islam adalah penciptaan budaya kerja yang kondusif dan berorientasi pada pengembangan karakter. Guru dan tenaga pendidik lainnya diharapkan tidak hanya mampu mengajarkan materi akademis, tetapi juga membentuk pribadi santri yang memiliki moralitas yang tinggi dan

kepedulian sosial yang kuat. Oleh karena itu, manajemen SDM di pendidikan Islam juga harus mengedepankan nilai-nilai pendidikan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif di bidang pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan visi dan misi lembaga pendidikan dengan strategi manajerial yang berkelanjutan. Dengan adanya sistem yang transparan, akuntabel, dan berfokus pada pengembangan kualitas pendidikan, diharapkan pendidikan Islam dapat menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan siap menghadapi tantangan kehidupan global dengan penuh tanggung jawab.

DAFTAR ISI

Prakata	v
Daftar Isi	vii

BAB I

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	1
Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	2
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
Rangkuman	10

BAB II

FASE DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	13
Diagnostik.....	13
Desain.....	16
Penerapan	18
Tahap Evaluasi.....	20
Rangkuman	22

BAB III

INDIKATOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	25
Tugas Kerja	25
Kualitas Kerja	27
Kuantitas	30
Ketepatan Waktu.....	32
Efektifitas Biaya.....	34
Rangkuman	37

BAB IV

PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	39
Pendekatan SDM	39
Pendekatan Manajerial.....	42
Pendekatan Sistem.....	44
Pendekatan Proaktif	46
Rangkuman	49

BAB V

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
PENDIDIKAN ISLAM.....	51
Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam	51
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam	61
Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam	64
Solusi dalam Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam	68
Rangkuman	71

BAB VI

KOMPONEN MANAJEMEN SUMBER DAYA

PENDIDIKAN ISLAM.....	73
Manajemen Sumber Daya Manusia	73
Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam	77
Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam.....	79
Manajemen Keuangan Pendidikan Islam.....	82
Manajemen Hubungan Masyarakat (Humas) dalam Pendidikan Islam	85
Manajemen Peserta Didik dalam Pendidikan Islam	88
Manajemen Teknologi Informasi dalam Pendidikan Islam	91
Rangkuman	94

BAB VII

PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIK DALAM

PENDIDIKAN ISLAM.....	97
Meningkatkan Keilmuan	97
Pembinaan/ Pengembangan Pendidik.....	99
Budaya Religius.....	100
Rangkuman	102

BAB VIII

REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK

DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....	105
Proses Rekrutmen Guru dan Pengajar.....	105
Kriteria Seleksi yang Sesuai dengan Nilai Islam	107
Tantangan dalam Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Islam	109
Rangkuman	112

BAB IX

PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI GURU

DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....	115
Program Pengembangan Profesionalisme Guru	115
Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan dan Pendidikan Lanjutan	119
Penilaian Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan Islam	122
Rangkuman	125

BAB X

MANAJEMEN MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN

TENAGA PENDIDIK	127
Strategi Motivasi dalam Pendidikan Islam	127
Kesejahteraan Guru sebagai Faktor Penunjang Kinerja	131
Pengelolaan Insentif dan Penghargaan dalam Pendidikan Islam	135
Rangkuman	138

BAB XI

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM

PENDIDIKAN ISLAM.....	141
Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan Islam	141
Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam	144
Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru.....	147
Rangkuman	149

BAB XII

EVALUASI DAN PENGENDALIAN KINERJA SUMBER

DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....	151
Sistem Evaluasi Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam.....	151
Penggunaan Data dan Indikator dalam Menilai Kinerja.....	156
Strategi Pengendalian Kinerja untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	161
Rangkuman	163
Daftar Pustaka.....	165
Profil Penulis	171



BAB I

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gabungan antara konsep manajemen dan sumber daya manusia. “Manajemen” di sini mengacu pada pengaturan atau prosedur dalam mengelola berbagai hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan “sumber daya manusia” mencakup individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam organisasi atau lembaga. Dengan kata lain, MSDM adalah suatu proses yang fokus pada pengelolaan individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

MSDM melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga penggunaan sumber daya manusia. Setiap tahap tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat berkontribusi secara optimal. Dalam proses ini, organisasi akan melakukan pengadaan tenaga kerja

yang sesuai dengan kebutuhan, serta menilai kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Selain itu, MSDM juga berfungsi untuk menciptakan kebijakan yang mendukung pengelolaan tenaga kerja (Machfudz, 2022). Kebijakan ini meliputi berbagai aspek penting seperti rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Semua kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki dapat bekerja dengan efisien dan produktif. Dengan demikian, MSDM sangat penting dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa ahli menjelaskan MSDM dengan berbagai perspektif. George Terry, seperti yang dikutip oleh Shavab *et al.* (2021), menyatakan bahwa MSDM adalah praktik kebijakan yang dilakukan oleh manajer untuk mengelola sumber daya manusia melalui proses penyaringan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan penghargaan. Sementara itu, menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, MSDM mencakup kebijakan, prosedur, metode, dan program yang berkaitan dengan pegawai individu dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengelola individu dalam organisasi secara efektif. Proses yang mencakup perekrutan, pengembangan, serta pemeliharaan karyawan menjadi penting agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses. Kebijakan yang tepat dalam MSDM tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian tahapan yang terstruktur untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses MSDM terdiri dari:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah langkah strategis yang bertujuan untuk memperoleh dan memelihara tenaga kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Langkah pertama dalam proses ini adalah analisis kebutuhan tenaga kerja yang didasarkan pada rencana strategis perusahaan, yang akan membantu organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan. Dengan perencanaan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan tujuan dan visi jangka panjang organisasi.

Selanjutnya, perencanaan SDM juga mencakup analisis kualifikasi tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi di dalam organisasi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai. Dengan analisis ini, perusahaan dapat merancang job description yang jelas dan spesifik, serta menentukan pelatihan atau pengembangan yang diperlukan untuk memenuhi kualifikasi tersebut.

Proses perencanaan SDM tidak lengkap tanpa evaluasi ketersediaan tenaga kerja yang ada. Evaluasi ini membantu perusahaan mengetahui apakah sumber daya manusia yang ada sudah mencukupi atau perlu dilakukan penambahan. Setelah itu, tindakan inisiatif seperti rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja yang diperlukan. Hasil dari seluruh tindakan ini kemudian dievaluasi untuk memastikan kesesuaian antara rencana perencanaan SDM dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2. Penyediaan sumber daya manusia

Penyediaan sumber daya manusia yang melibatkan tiga langkah utama, yaitu:

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah tahap awal dalam penyediaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Proses ini dapat dilakukan secara internal, yang melibatkan

pencarian karyawan di dalam organisasi itu sendiri, atau eksternal, dengan mencari kandidat dari luar organisasi. Rekrutmen yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki akses ke berbagai pilihan kandidat yang memiliki keterampilan dan potensi yang tepat.

b. Seleksi

Seleksi adalah proses berikutnya setelah rekrutmen yang bertujuan untuk memilih calon tenaga kerja yang paling memenuhi kualifikasi yang diinginkan. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan, seperti seleksi administrasi, yang memeriksa kelengkapan dokumen pendaftaran, seleksi kualifikasi, yang berfokus pada keterampilan, pengalaman, dan pendidikan calon, serta seleksi sikap dan perilaku, yang menilai kesesuaian karakter kandidat dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Proses seleksi yang cermat memastikan bahwa hanya kandidat yang paling tepat yang akan diterima.

c. Penempatan

Setelah seleksi, langkah terakhir dalam penyediaan sumber daya manusia adalah penempatan, yaitu proses penempatan karyawan yang terpilih pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan mereka. Penempatan yang tepat akan memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Penempatan juga membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada tetap memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dan terus berkembang agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Proses pengembangan

ini penting untuk menjaga agar karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perubahan dan perkembangan organisasi serta pasar.

Pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua jenis, yaitu *on the job development* dan *off the job development*. *On the job development* mencakup berbagai kegiatan yang dilakukan di tempat kerja, seperti *coaching*, *job rotation*, dan penilaian prestasi kerja. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan karyawan secara langsung melalui pengalaman kerja sehari-hari dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar sambil bekerja.

Sementara itu, *off the job development* melibatkan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di luar lingkungan kerja langsung, seperti program pelatihan eksekutif, pelatihan laboratorium, dan pengembangan organisasi. Kegiatan ini lebih bersifat formal dan terstruktur, dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang lebih mendalam dan luas, sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusinya dalam organisasi secara keseluruhan.

4. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan tenaga kerja adalah tahap yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada tetap produktif dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara utama untuk mencapai ini adalah melalui kompensasi, yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka dalam bekerja.

Selain kompensasi, benefit juga merupakan bagian dari pemeliharaan tenaga kerja. Benefit ini berupa penghargaan tambahan yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, pensiun, atau fasilitas lainnya. Dengan memberikan benefit yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan

kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam pemeliharaan tenaga kerja. Manajer dapat memberikan dorongan kepada karyawan melalui insentif, perhatian, dan pujian. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Basir, 2012).

Secara keseluruhan, proses MSDM meliputi serangkaian langkah yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, berkualitas, dan termotivasi, yang akan berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan perusahaan (Triansyah, 2024).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM dapat dijelaskan menurut Sedarmayanti (2017:6-8) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Fungsi Manajerial MSDM

a. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah pertama yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Setiap manajer harus menyadari pentingnya merancang strategi yang matang untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Proses perencanaan mencakup penentuan kebutuhan tenaga kerja, penetapan kualifikasi yang dibutuhkan, serta merancang rencana pengembangan SDM untuk mendukung tujuan jangka panjang organisasi. Tanpa perencanaan yang tepat, organisasi akan kesulitan menghadapi tantangan yang ada.

b. Pengorganisasian

Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah pengorganisasian, yang berfokus pada penyusunan struktur organisasi dan alokasi tugas serta sumber daya yang diperlukan. SDM berperan penting dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik yang ada di dalam organisasi. Pengorganisasian yang efektif memastikan bahwa setiap bagian organisasi bekerja dengan koordinasi yang baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efisien.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pengawasan mencakup pengamatan dan pemeriksaan secara berkelanjutan terhadap pelaksanaan tugas, serta membandingkannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apabila ditemukan penyimpangan, tindakan korektif perlu diambil, seperti penyesuaian rencana atau perbaikan proses, untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan.

2. Fungsi operasional MSDM

a. Pengadaan SDM

Pengadaan SDM merupakan langkah awal yang penting untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan SDM, yang meliputi perhitungan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan.

Selanjutnya, perusahaan melakukan penarikan SDM, yaitu menarik calon karyawan yang sesuai melalui berbagai cara, baik secara internal (memanfaatkan tenaga kerja yang ada) maupun eksternal (mengundang pelamar dari luar organisasi). Seleksi SDM kemudian dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan dan kompetensi yang tepat

untuk posisi yang ditawarkan. Setelah itu, proses penempatan dilakukan untuk menugaskan pegawai pada posisi yang sesuai, serta orientasi untuk memperkenalkan mereka pada budaya dan sistem organisasi.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Proses ini melibatkan pelatihan dan pendidikan yang dapat berlangsung dalam jangka panjang, yang membantu pegawai memperoleh keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka.

Pengembangan ini terbagi menjadi dua bagian: *on the job development*, yang meliputi kegiatan seperti *coaching*, *job rotation*, dan penilaian prestasi kerja; serta *off the job development*, yang melibatkan pelatihan formal seperti pelatihan eksekutif, pelatihan laboratorium, dan pengembangan organisasi. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

c. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Fungsi pemberian kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk memberikan penghargaan yang adil kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya yang sebanding dengan hasil kerja dan prestasi yang telah dicapai.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan pegawai, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pemberian kompensasi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan pegawai berkualitas dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

d. Pengintegrasian Pegawai

Pengintegrasian pegawai adalah proses untuk memastikan bahwa kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat terjaga dengan baik. Perusahaan perlu memahami perasaan, kebutuhan, dan sikap pegawai agar dapat membuat keputusan yang bijaksana terkait dengan kebijakan SDM.

Proses pengintegrasian mencakup penanganan berbagai masalah yang dapat muncul, seperti keluhan pegawai, tuntutan atau tindakan disiplin, serta masalah yang lebih kompleks seperti unjuk rasa, pemogokan, dan sabotase. Dengan memahami perspektif pegawai, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk menjaga hubungan yang harmonis antara manajemen dan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan suasana kerja yang kondusif.

e. Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berfokus pada usaha untuk mempertahankan kondisi yang telah dicapai oleh pegawai melalui fungsi-fungsi sebelumnya. Dua aspek utama yang harus dipertahankan dalam pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawai.

Sikap positif terhadap pekerjaan mencakup motivasi, komitmen, dan loyalitas pegawai, yang sangat penting untuk menjaga produktivitas mereka. Sedangkan kondisi fisik pegawai harus terjaga dengan baik melalui program kesehatan dan kesejahteraan yang mendukung kinerja mereka. Dengan mempertahankan kedua aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa pegawai tetap termotivasi dan produktif dalam bekerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah proses yang kompleks, karena berhubungan dengan pegawai yang meninggalkan perusahaan meskipun masa kerja mereka belum selesai. Proses ini melibatkan kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pegawai



yang terpengaruh, seperti pemberian pesangon, ganti rugi, dan hak pensiun.

Meskipun pemutusan hubungan kerja mungkin tidak dapat dihindari dalam beberapa situasi, perusahaan harus memastikan bahwa pegawai yang terkena dampak diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini penting untuk menjaga reputasi perusahaan dan hubungan yang baik dengan pegawai, baik yang masih bekerja maupun yang telah meninggalkan perusahaan (Husaini, 2021).

Rangkuman

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah gabungan antara manajemen dan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengelola individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama, mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM.
2. Perencanaan SDM adalah langkah strategis untuk memperoleh dan memelihara tenaga kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan, termasuk analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan tugas, dan evaluasi ketersediaan tenaga kerja.
3. Penyediaan SDM melibatkan rekrutmen untuk menarik calon tenaga kerja, seleksi untuk memilih yang sesuai dengan kualifikasi, dan penempatan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.
4. Pengembangan SDM bertujuan untuk memastikan tenaga kerja terus berkembang agar dapat memenuhi kualifikasi yang diperlukan, meliputi on the job development (coaching, job rotation) dan off the job development (pelatihan eksekutif, pengembangan organisasi).

5. Pemeliharaan SDM mencakup pemberian kompensasi dan benefit yang adil untuk menghargai kontribusi pegawai serta motivasi untuk menjaga mereka tetap termotivasi dan produktif melalui insentif dan perhatian.
6. Pengintegrasian SDM bertujuan menjaga kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat dengan memahami perasaan dan sikap pegawai untuk mengambil keputusan yang bijaksana terkait masalah SDM.
7. Pemutusan hubungan kerja adalah proses yang melibatkan pegawai yang meninggalkan perusahaan, dengan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak pegawai seperti pesangon dan uang ganti rugi sesuai peraturan yang berlaku.
8. Fungsi manajerial MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan untuk memastikan kinerja SDM sesuai tujuan organisasi, sementara fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk memastikan tenaga kerja yang berkualitas dan termotivasi.



BAB II

FASE DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Diagnostik

Diagnostik dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan tahap penting yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pengembangan yang ada dalam sebuah organisasi, khususnya di lembaga pendidikan (Almasri, 2013). Pada fase ini, dilakukan upaya untuk memahami secara mendalam berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja SDM, di antaranya yaitu:

1. Diagnostik individu

Diagnostik individu berfokus pada pemahaman kebutuhan pengembangan masing-masing pegawai atau tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan. Proses ini dimulai dengan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu yang dapat mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan mengetahui kekuatan yang ada, lembaga pendidikan dapat

memanfaatkan potensi terbaik yang dimiliki oleh pegawai, sementara kelemahan yang teridentifikasi dapat dijadikan dasar untuk merancang program pengembangan yang sesuai.

Selain itu, diagnostik individu juga mencakup penilaian terhadap motivasi pegawai. Motivasi yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, lembaga pendidikan dapat merancang strategi yang mendukung untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi tenaga pendidik, seperti memberikan penghargaan, peluang pengembangan karir, atau program kesejahteraan yang relevan.

Melalui diagnostik individu, lembaga pendidikan dapat mengetahui area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan pada masing-masing pegawai. Berdasarkan temuan ini, lembaga dapat merencanakan pelatihan atau pembelajaran berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan individu tersebut. Pelatihan ini dapat berupa peningkatan keterampilan mengajar, penguasaan teknologi pendidikan, atau pengembangan soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas kerja mereka di dalam lembaga pendidikan.

2. Diagnostik kelompok

Diagnostik kelompok berfokus pada analisis dinamika tim atau kelompok dalam sebuah lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana kelompok tersebut bekerja secara efektif, dengan mempertimbangkan aspek-aspek penting seperti kolaborasi, komunikasi, dan pencapaian tujuan bersama. Proses ini membantu memahami bagaimana anggota kelompok saling berinteraksi, apakah mereka mampu bekerja sama dengan baik, dan bagaimana mereka mengatasi tantangan atau hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengetahui kebutuhan kelompok sangat penting untuk meningkatkan kerjasama antar anggota tim. Dengan menganalisis dinamika

kelompok, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti peran yang tidak jelas, konflik internal, atau kurangnya koordinasi antar anggota. Mengoptimalkan kerjasama dan komunikasi dalam kelompok dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, di mana setiap individu dapat memainkan peranannya dengan lebih efektif, sehingga pencapaian tujuan bersama dapat lebih mudah terwujud.

3. Diagnostik lembaga pendidikan

Diagnostik lembaga pendidikan secara keseluruhan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan yang lebih luas, mencakup aspek kebijakan, struktur, dan sistem yang ada di dalam lembaga tersebut. Proses ini bertujuan untuk melihat bagaimana kebijakan yang diterapkan dapat mendukung tujuan jangka panjang lembaga dan apakah struktur organisasi yang ada sudah mendukung pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, analisis ini juga menilai seberapa efektif sistem yang ada dalam mendukung keberlanjutan dan pengembangan lembaga pendidikan.

Fase diagnostik ini memerlukan analisis mendalam terhadap visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Menilai sejauh mana visi dan misi tersebut sudah diterjemahkan dalam kebijakan yang konkrit dan implementasi yang nyata sangat penting untuk memastikan bahwa lembaga tersebut berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuannya. Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh lembaga dalam pencapaian tujuan tersebut juga perlu diidentifikasi, seperti keterbatasan sumber daya, tantangan teknologi, atau masalah dalam manajemen internal yang dapat menghambat kemajuan.

Hasil dari diagnostik lembaga memungkinkan manajemen untuk menyusun rencana pengembangan yang strategis dan sesuai dengan kebutuhan jangka panjang lembaga. Dengan memahami kebutuhan dan tantangan yang ada, manajemen dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih tepat, memperbaiki struktur dan sistem yang ada, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Semua langkah ini

pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan yang diberikan, sehingga lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal dan berkelanjutan (Mubarok, 2021).

Rencana pengembangan yang disusun berdasarkan hasil diagnostik harus mampu menjawab berbagai permasalahan yang ada dan menyesuaikan diri dengan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan. Hal ini mencakup pengembangan kapasitas SDM yang sesuai dengan tuntutan zaman, serta penyesuaian kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan lembaga secara keseluruhan. Dengan demikian, diagnostik menjadi langkah awal yang sangat penting dalam memastikan bahwa pengembangan SDM berjalan efektif dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Desain

Desain dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada perencanaan dan penyusunan program yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Desain ini mencakup langkah-langkah yang mencakup:

1. Analisis Kebutuhan Pengembangan

Langkah pertama dalam desain pengembangan SDM adalah melakukan analisis kebutuhan pengembangan. Pada tahap ini, organisasi harus mengidentifikasi keterampilan atau kompetensi yang perlu ditingkatkan, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Analisis ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti hasil evaluasi kinerja, wawancara dengan manajer, atau survei kepada pegawai. Dengan memahami kebutuhan spesifik, organisasi dapat merancang program pengembangan yang relevan, baik itu pelatihan teknis, pengembangan soft skills, atau peningkatan pengetahuan tertentu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Penentuan Tujuan Pengembangan

Setelah melakukan analisis kebutuhan, langkah selanjutnya adalah penentuan tujuan pengembangan. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dan relevan dengan kebutuhan yang telah dianalisis. Tujuan yang jelas akan menjadi panduan dalam menyusun materi dan menentukan metode pelatihan yang akan digunakan. Misalnya, jika tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan, maka program pelatihan harus dirancang untuk fokus pada topik seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan manajemen tim. Penentuan tujuan yang tepat juga akan membantu dalam evaluasi keberhasilan program setelah dilaksanakan.

3. Pemilihan Metode Pengembangan

Setelah tujuan ditetapkan, langkah berikutnya adalah pemilihan metode pengembangan yang sesuai. Metode ini dapat berupa on the job training, di mana pegawai belajar langsung di tempat kerja, atau off the job training, yang dilakukan melalui seminar, lokakarya, atau pelatihan formal lainnya. Pilihan metode pelatihan tergantung pada jenis keterampilan yang ingin dikembangkan, serta preferensi dan kebutuhan peserta. Metode yang tepat akan memastikan bahwa pembelajaran berlangsung efektif dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Evaluasi Hasil Pengembangan

Tahap terakhir dalam desain pengembangan SDM adalah evaluasi hasil pengembangan. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan pengembangan telah tercapai dan apakah program tersebut efektif dalam meningkatkan keterampilan atau kinerja pegawai. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes keterampilan, survei umpan balik dari peserta, serta penilaian kinerja setelah pelatihan. Hasil evaluasi ini memberikan wawasan penting untuk perbaikan program pengembangan di masa depan dan memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan hasil yang optimal bagi organisasi (Muhtarom, 2015).

Dengan demikian, desain yang sistematis dan terencana dalam proses pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Setiap langkah, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi hasil pengembangan, berkontribusi untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan yang ada. Dengan pelaksanaan desain pengembangan yang efektif, organisasi dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dan memastikan SDM yang unggul dalam mendukung pencapaian tujuan bersama.

Penerapan

Penerapan dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada implementasi berbagai strategi dan program yang telah dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai dalam organisasi (Hidayah, 2023). Penerapan yang efektif memastikan bahwa semua program pelatihan dan pengembangan berjalan sesuai dengan rencana dan dapat memberikan hasil yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses penerapan ini mencakup beberapa tahapan penting, yaitu:

1. Pelaksanaan Program Pengembangan

Pelaksanaan program pengembangan SDM dimulai dengan menyusun rencana pelatihan yang detail dan memastikan bahwa semua peserta pelatihan siap mengikuti program tersebut. Dalam tahap ini, penting untuk menyediakan fasilitas dan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta, serta memilih pengajar atau fasilitator yang berkompeten di bidangnya.

Program pelatihan dapat meliputi berbagai jenis, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, pengembangan soft skills, atau program orientasi untuk pegawai baru. Selain itu, organisasi harus memastikan bahwa waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pelatihan tersedia, agar peserta dapat mengikuti program dengan efektif dan tanpa gangguan dari pekerjaan rutin.

2. Pengelolaan Sumber Daya

Penerapan pengembangan SDM juga memerlukan pengelolaan sumber daya yang baik, baik itu sumber daya manusia, fasilitas, maupun anggaran. Pengelolaan tenaga pelatih yang berkualitas, serta penyediaan fasilitas yang mendukung, seperti ruang pelatihan yang nyaman dan alat bantu pembelajaran yang memadai, sangat penting untuk keberhasilan program pengembangan.

Selain itu, pengelolaan anggaran pelatihan juga menjadi faktor kunci dalam penerapan. Organisasi harus memastikan bahwa dana yang dialokasikan untuk pengembangan SDM cukup untuk mencakup semua aspek yang diperlukan, mulai dari biaya pengajaran, materi, hingga biaya operasional lainnya.

3. Pemantauan dan Evaluasi

Setelah pelaksanaan program, langkah selanjutnya dalam penerapan pengembangan SDM adalah pemantauan dan evaluasi. Pemantauan bertujuan untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan rencana dan tidak ada hambatan yang mengganggu proses pengembangan. Selama pelatihan, pengelola harus aktif melakukan pengawasan dan memberikan umpan balik kepada peserta untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan.

Setelah program selesai, evaluasi hasil pengembangan dilakukan untuk menilai apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Evaluasi dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, tes keterampilan, atau umpan balik dari peserta untuk mengetahui seberapa efektif program tersebut dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil dari evaluasi ini akan menjadi bahan untuk perbaikan di masa mendatang dan memastikan bahwa program pengembangan SDM terus berkembang dan memberikan dampak positif.

4. Penerapan Pembelajaran di Tempat Kerja

Salah satu aspek penting dari penerapan pengembangan SDM adalah aplikasi pembelajaran di tempat kerja (Harahap, 2024). Setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan berupa *mentoring*, *coaching*, atau *job rotation*, agar pegawai dapat memperkuat pembelajaran yang didapat melalui pengalaman langsung di tempat kerja. Dengan cara ini, pengembangan SDM tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis, yang akan meningkatkan kinerja individu dan berkontribusi langsung pada tujuan organisasi.

Penerapan yang tepat dalam proses pengembangan SDM akan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan termotivasi. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan berkelanjutan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan pasar.

Tahap Evaluasi

Tahap pelaksanaan dalam proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah bagian krusial yang mengubah rencana dan strategi yang telah disusun menjadi tindakan konkret (Mubarok, 2021). Pada tahap ini, program pelatihan dan pengembangan yang telah dirancang akan dijalankan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Pelaksanaan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang, pengelolaan sumber daya yang optimal, serta pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Hidayah, 2023). Tahap pelaksanaan ini mencakup beberapa langkah utama, meliputi:

1. Pengorganisasian Pelatihan dan Pengembangan

Langkah pertama dalam tahap pelaksanaan adalah pengorganisasian pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan. Pengorganisasian ini mencakup penentuan berbagai aspek pelatihan, seperti memilih fasilitator atau pengajar yang kompeten, menyusun materi pelatihan yang relevan dengan tujuan pengembangan, serta menyediakan fasilitas yang memadai. Organisasi juga perlu memastikan bahwa jadwal pelatihan disusun dengan memperhatikan ketersediaan peserta agar tidak mengganggu pekerjaan rutin mereka. Semua sumber daya yang

dibutuhkan, seperti ruang pelatihan, peralatan, dan materi ajar, harus siap dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan

Setelah pengorganisasian selesai, tahap berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan pengembangan itu sendiri. Di sini, peserta pelatihan mengikuti program yang telah disusun, baik itu melalui pelatihan teknis, pengembangan soft skills, atau program orientasi. Dalam pelaksanaan, pendekatan yang digunakan bisa bervariasi, mulai dari on-the-job training yang memungkinkan pegawai belajar sambil bekerja, hingga off-the-job training seperti seminar atau lokakarya. Pelaksanaan pelatihan harus interaktif dan berbasis pada kebutuhan peserta, agar mereka dapat benar-benar memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan aplikatif di tempat kerja.

3. Pengelolaan Sumber Daya

Pada tahap pelaksanaan, pengelolaan sumber daya yang efisien sangat penting untuk keberhasilan program pengembangan. Sumber daya manusia, seperti instruktur atau pelatih, perlu dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan pelatihan yang berkualitas. Selain itu, pengelolaan anggaran juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai rencana tanpa melebihi anggaran yang telah ditetapkan. Fasilitas seperti ruang pelatihan yang nyaman dan peralatan yang memadai juga harus dipersiapkan untuk mendukung keberhasilan pelatihan. Semua elemen ini harus dikelola dengan baik untuk memastikan pelatihan dapat dilaksanakan dengan lancar dan efektif.

4. Pemantauan dan Evaluasi Sementara

Selama pelaksanaan program pengembangan, pemantauan dan evaluasi sementara sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Pemantauan dilakukan dengan cara mengamati pelaksanaan pelatihan secara langsung, memberikan umpan balik kepada peserta, serta menangani masalah yang mungkin muncul selama pelatihan. Selain itu, evaluasi sementara

memungkinkan manajer atau pengelola program untuk menilai efektivitas pelatihan pada titik tertentu, sebelum pelatihan berakhir. Evaluasi ini dapat mencakup observasi terhadap partisipasi peserta, penguasaan materi, serta interaksi yang terjadi selama pelatihan. Jika ditemukan adanya hambatan atau area yang perlu diperbaiki, langkah korektif dapat segera diambil.

5. Penyesuaian dan Perbaikan Program

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi sementara, penyesuaian dan perbaikan program dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Jika ditemukan bahwa beberapa metode tidak efektif atau materi pelatihan kurang relevan, perubahan dapat dilakukan untuk memastikan program pengembangan memberikan manfaat maksimal bagi peserta. Penyesuaian juga bisa mencakup pengaturan ulang jadwal atau metode pengajaran yang lebih interaktif. Dengan demikian, proses pelaksanaan program pengembangan SDM akan tetap fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang muncul selama program berlangsung.

Tahap pelaksanaan dalam pengembangan SDM adalah inti dari proses pengembangan, di mana perencanaan dan strategi yang telah disusun diterjemahkan menjadi tindakan nyata. Pelaksanaan yang efektif akan memastikan bahwa tujuan pengembangan tercapai, meningkatkan keterampilan pegawai, dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Rangkuman

1. Pengorganisasian pelatihan mencakup pemilihan fasilitator, penyusunan materi, dan penyediaan fasilitas yang memadai, serta penjadwalan yang tidak mengganggu pekerjaan rutin peserta.

2. Pelaksanaan kegiatan pengembangan melibatkan peserta mengikuti pelatihan teknis atau soft skills, baik melalui *on-the-job training* atau *off-the-job training* sesuai dengan kebutuhan pengembangan keterampilan.
3. Pengelolaan sumber daya termasuk mengatur pengajar yang kompeten, fasilitas yang sesuai, dan anggaran pelatihan yang cukup untuk mendukung keberhasilan program.
4. Pemantauan dan evaluasi sementara dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dan memberikan umpan balik yang berguna, serta mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.
5. Penyesuaian dan perbaikan program dilakukan berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi sementara untuk memastikan pelatihan memberikan manfaat maksimal dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang muncul selama pelaksanaan.



BAB III

INDIKATOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tugas Kerja

Tugas kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) merujuk pada rangkaian tanggung jawab dan kegiatan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam organisasi (Nurhasanah, 2024). Tugas kerja yang jelas dan terstruktur menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen SDM, karena tugas ini akan mempengaruhi kinerja individu, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun, tugas kerja tersebut di antaranya yaitu:

1. Perumusan Tugas Kerja yang Jelas

Salah satu tugas utama dalam manajemen SDM adalah perumusan tugas kerja yang jelas dan terukur (Rahardjo, 2021). Setiap pegawai perlu mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta bagaimana tugas tersebut mendukung tujuan organisasi. Perumusan yang jelas akan membantu pegawai memahami ekspektasi yang ada,

sehingga mereka dapat bekerja lebih terfokus dan produktif. Ini melibatkan penyusunan deskripsi pekerjaan yang mencakup tujuan, tugas utama, kualifikasi yang diperlukan, serta indikator kinerja yang jelas.

2. Penetapan Kualifikasi dan Standar Kinerja

Tugas kerja juga mencakup penetapan kualifikasi dan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Dalam manajemen SDM, ini berarti mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk setiap tugas kerja dan menetapkan standar pencapaian yang realistis. Penetapan standar kinerja yang terukur memungkinkan manajer untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif, serta memberikan dasar yang kuat untuk feedback dan penghargaan.

3. Penyusunan Rencana Pengembangan untuk Tugas Kerja

Dalam rangka meningkatkan kinerja tugas kerja, rencana pengembangan untuk pegawai juga harus dirancang. Hal ini melibatkan pelatihan dan pembinaan yang relevan dengan tugas yang diemban oleh pegawai. Manajemen SDM harus memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan pelatihan yang sesuai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Rencana pengembangan ini juga membantu pegawai untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi.

4. Pengawasan dan Evaluasi Tugas Kerja

Guna memastikan bahwa tugas kerja dilakukan dengan efektif, manajer SDM perlu melakukan pengawasan dan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi kinerja yang sistematis akan memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai pencapaian tugas mereka, serta area yang perlu perbaikan. Evaluasi ini juga menjadi dasar untuk penyesuaian tugas atau perubahan dalam strategi pengembangan SDM jika diperlukan.

5. **Komunikasi dan Koordinasi dalam Pelaksanaan Tugas Kerja**
Penting bagi manajemen SDM untuk memastikan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dan manajer terkait tugas kerja. Komunikasi yang efektif akan memastikan bahwa setiap pegawai memahami tujuan dan prioritas tugas mereka, serta bagaimana tugas tersebut berhubungan dengan tugas tim atau organisasi secara keseluruhan. Selain itu, koordinasi antara individu dan tim sangat penting untuk menghindari tumpang tindih tugas atau ketidakseimbangan dalam pembagian kerja.

Secara keseluruhan, tugas kerja yang jelas dan terstruktur dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi. Melalui perumusan yang tepat, penetapan kualifikasi, pengembangan berkelanjutan, serta evaluasi yang konsisten, tugas kerja menjadi salah satu indikator utama dalam mengelola dan mengembangkan SDM untuk mencapai tujuan bersama.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berfokus pada tingkat pencapaian hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (afandi, 2018). Kualitas kerja yang tinggi sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator kualitas kerja mencakup:

1. **Keterampilan dan Pengetahuan**

Salah satu komponen utama dari kualitas kerja adalah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (Bintoro, & Daryanto, 2017). Kualitas kerja yang tinggi bergantung pada seberapa baik pegawai dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, manajemen SDM perlu memastikan bahwa pegawai memiliki pelatihan yang memadai dan kesempatan untuk

terus mengembangkan keterampilan mereka melalui program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Pengembangan keterampilan ini akan meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan.

2. Efisiensi dan Produktivitas

Aspek berikutnya dari kualitas kerja adalah efisiensi dan produktivitas. Efisiensi kerja mengukur seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Sementara itu, produktivitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.

Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat melakukannya dalam waktu yang optimal, sehingga memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM harus fokus pada peningkatan produktivitas melalui pemberian pelatihan, pemberian feedback yang konstruktif, dan penetapan target yang jelas.

3. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, seperti keinginan untuk terus belajar, bekerja keras, dan menunjukkan tanggung jawab, cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Selain itu, pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi, seperti tepat waktu, jujur, dan memiliki integritas, akan lebih dipercaya dan dihargai dalam organisasi. Untuk itu, manajemen SDM perlu menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan sikap dan etika kerja yang baik.

4. Kemampuan Beradaptasi dan Inovasi

Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi juga menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan kemampuan inovasi dalam pekerjaan mereka. Di era yang terus berkembang dengan pesat,

kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, atau dinamika pasar menjadi sangat penting.

Pegawai yang mampu menemukan cara baru yang lebih efisien dalam melakukan tugas, atau yang siap untuk belajar hal-hal baru, akan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan membawa manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mendorong inovasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas serta kemampuan adaptasi pegawai.

5. Kemampuan Bekerja dalam Tim

Kemampuan bekerja dalam tim merupakan indikator penting dari kualitas kerja, terutama dalam organisasi yang mengedepankan kolaborasi. Pegawai yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, berbagi informasi, dan saling mendukung satu sama lain, cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Tim yang solid dan efektif akan dapat mencapai tujuan bersama lebih cepat dan lebih baik. Manajemen SDM perlu memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan komunikasi dan kolaborasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja tim yang harmonis dan produktif.

6. Evaluasi dan Peningkatan Kualitas Kerja

Guna memastikan kualitas kerja yang tinggi, evaluasi kinerja menjadi aspek penting dalam manajemen SDM. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai seberapa baik pegawai telah memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan.

Dengan adanya evaluasi ini, organisasi dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran. Proses evaluasi yang sistematis juga memberikan pegawai pemahaman yang jelas mengenai area yang perlu mereka tingkatkan, serta memungkinkan organisasi untuk memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pegawai yang berprestasi.

Secara keseluruhan, kualitas kerja dalam manajemen sumber daya manusia adalah indikator yang mencerminkan kinerja pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk

meningkatkan kualitas kerja, organisasi perlu memberikan pelatihan yang sesuai, menetapkan tujuan yang jelas, mendorong sikap profesional, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kerja tim. Dengan kualitas kerja yang tinggi, organisasi dapat memastikan pencapaian tujuannya dan bersaing dengan lebih baik di pasar.

Kuantitas

Kuantitas dalam indikator manajemen sumber daya manusia (MSDM) merujuk pada seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu (Bairizki, 2020). Mengelola kuantitas kerja yang optimal sangat penting untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisiensi yang tinggi. Dalam mengelola kuantitas, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja, target yang realistis, serta pengelolaan efisiensi. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan dan mengelola kuantitas kerja dalam organisasi:

1. Pengukuran Kuantitas Kerja

Pengukuran kuantitas kerja biasanya dilakukan dengan menilai jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Hal ini bisa mencakup jumlah tugas yang diselesaikan, jumlah produk yang diproduksi, atau volume layanan yang diberikan kepada pelanggan. Pengukuran kuantitas kerja memberikan gambaran tentang seberapa produktif seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Manajemen SDM dapat menggunakan metrik ini untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, baik dari segi efisiensi maupun efektivitas.

2. Menetapkan Target Kuantitas yang Realistis

Menetapkan target kuantitas yang realistis merupakan bagian penting dalam manajemen SDM. Target kuantitas harus disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, serta kebutuhan organisasi. Manajer harus memastikan bahwa target yang ditetapkan tidak hanya menantang, tetapi juga dapat dicapai dengan sumber daya

yang tersedia. Jika target terlalu tinggi atau tidak realistis, pegawai dapat merasa tertekan dan kinerja mereka bisa menurun. Sebaliknya, target yang terlalu rendah bisa mengurangi motivasi pegawai dan membatasi potensi produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan target yang terukur dan menyesuaikannya dengan kondisi dan kemampuan pegawai.

3. Mengelola Beban Kerja untuk Meningkatkan Kuantitas

Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat mempengaruhi kuantitas kerja secara negatif. Jika beban kerja terlalu ringan, pegawai mungkin tidak cukup terdorong untuk menghasilkan jumlah pekerjaan yang optimal. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hasil kerja. Manajemen SDM harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai seimbang dan sesuai dengan kapasitas mereka. Pengelolaan beban kerja yang efektif akan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif tanpa mengorbankan kualitas kerja mereka.

4. Peningkatan Efisiensi untuk Meningkatkan Kuantitas

Selain mengukur kuantitas kerja, manajemen SDM juga harus fokus pada peningkatan efisiensi untuk meningkatkan kuantitas kerja. Efisiensi mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengorbankan kualitas.

Guna mencapai ini, organisasi perlu menyediakan pelatihan yang relevan, alat atau teknologi yang mendukung pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi produktivitas. Dengan meningkatkan efisiensi, pegawai dapat menghasilkan output yang lebih tinggi dalam waktu yang terbatas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas kerja secara keseluruhan.

5. Penghargaan dan Insentif untuk Meningkatkan Kuantitas

Salah satu cara untuk mendorong peningkatan kuantitas kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan insentif. Ketika pegawai merasa

dihargai atas upaya mereka untuk mencapai target kuantitas yang ditetapkan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Penghargaan dapat berupa insentif finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, atau bentuk lain seperti pengakuan atas pencapaian mereka. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, organisasi dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kuantitas kerja mereka dan mencapai tujuan yang lebih tinggi (Afandi, 2018).

Secara keseluruhan, kuantitas dalam MSDM berfokus pada memastikan bahwa pegawai dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan, dengan tetap menjaga kualitas pekerjaan. Mengelola kuantitas kerja yang optimal akan membantu organisasi mencapai efisiensi yang lebih baik dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan sumber daya yang ada.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mencerminkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu tersebut meliputi:

1. Kedatangan Tepat Waktu

Kedatangan tepat waktu mencerminkan tingkat disiplin dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan kerja yang berlaku. Pegawai yang datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan menunjukkan sikap profesional serta kesadaran akan peran dan kewajibannya dalam organisasi. Ketepatan waktu dalam kehadiran juga membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari.

Selain itu, kedatangan tepat waktu berpengaruh langsung terhadap kelancaran operasional dan koordinasi kerja antarpegawai. Jika pegawai hadir tepat waktu, pekerjaan dapat dimulai sesuai rencana tanpa menunggu atau tertunda. Hal ini juga membangun budaya kerja yang positif, di mana waktu dihargai sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi.

2. Pemenuhan Tenggat Waktu (*Deadline*)

Pemenuhan tenggat waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan dalam memenuhi deadline menunjukkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, menyusun prioritas kerja, dan bekerja secara efektif. Pegawai yang konsisten memenuhi tenggat waktu cenderung memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan.

Di sisi lain, keterlambatan dalam memenuhi deadline dapat berdampak pada terganggunya proses kerja secara keseluruhan, terutama jika pekerjaan tersebut saling berkaitan dengan tugas pegawai lain. Oleh karena itu, pemenuhan tenggat waktu menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas dan profesionalisme pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara tepat waktu.

3. Respons Cepat terhadap Tugas atau Permintaan

Respons cepat terhadap tugas atau permintaan mencerminkan kesiapan dan kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang mampu merespons instruksi, arahan, atau permintaan kerja dengan segera menunjukkan sikap proaktif dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Hal ini sangat penting dalam menjaga kelancaran komunikasi dan koordinasi kerja.

Selain itu, ketepatan waktu dalam merespons tugas membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan. Respons yang cepat dan tepat dapat mencegah terjadinya penumpukan pekerjaan serta mengurangi risiko kesalahan akibat keterlambatan informasi. Dengan demikian, kemampuan merespons tugas secara tepat waktu berkontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Afandi, 2018).

Dengan menjaga ketepatan waktu dalam berbagai aspek ini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih baik. Ketepatan waktu yang konsisten juga membantu membangun budaya disiplin yang positif di tempat kerja.

Efektifitas Biaya

Efektifitas biaya merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola SDM secara efisien dengan hasil yang optimal (Kencana, 2009). Efektifitas biaya tidak hanya menekankan pada penghematan anggaran, tetapi pada kesesuaian antara biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang diperoleh. Efektifitas biaya dalam MSDM dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut.

1. Efisiensi biaya rekrutmen dan seleksi

Efisiensi biaya rekrutmen dan seleksi mencerminkan kemampuan organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui proses yang terencana dan anggaran yang terkontrol. Rekrutmen yang efisien dilakukan dengan menetapkan kriteria yang jelas, memilih metode rekrutmen yang tepat, serta memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal sehingga biaya yang dikeluarkan tidak berlebihan.

Selain itu, proses seleksi yang tepat sasaran akan membantu organisasi mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini penting untuk mengurangi risiko kesalahan penempatan yang dapat menimbulkan biaya tambahan, seperti pelatihan ulang, penurunan kinerja, atau tingginya tingkat pergantian pegawai. Dengan demikian, efisiensi biaya dalam rekrutmen dan seleksi berkontribusi langsung terhadap stabilitas tenaga kerja dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. Efektifitas biaya pelatihan dan pengembangan

Efektifitas biaya pelatihan dan pengembangan tercapai apabila program yang diselenggarakan benar-benar didasarkan pada kebutuhan pegawai dan selaras dengan tujuan organisasi. Pelatihan yang dirancang secara tepat akan menghindari pemborosan anggaran akibat program yang tidak relevan atau tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan

menjadi langkah penting sebelum menentukan jenis dan bentuk program pengembangan yang akan dilaksanakan.

Pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan pegawai secara berkelanjutan. Peningkatan tersebut akan berdampak pada perbaikan kualitas kerja, produktivitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan pengembangan tidak hanya menjadi pengeluaran, tetapi merupakan investasi jangka panjang yang memberikan manfaat nyata bagi organisasi.

3. Pengelolaan kompensasi yang seimbang

Pengelolaan kompensasi yang seimbang mencerminkan kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang adil dan proporsional sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai. Sistem kompensasi yang baik harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan organisasi serta mempertimbangkan standar yang berlaku, sehingga tercipta keseimbangan antara kepentingan pegawai dan keberlangsungan organisasi.

Kompensasi yang dikelola secara seimbang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Di sisi lain, pengelolaan kompensasi yang tepat juga membantu organisasi mengendalikan biaya SDM agar tidak menimbulkan beban keuangan yang berlebihan, sehingga efektivitas biaya tetap terjaga.

4. Pengendalian biaya operasional SDM

Pengendalian biaya operasional SDM merupakan upaya organisasi untuk mengelola berbagai pengeluaran yang berkaitan langsung dengan aktivitas kerja pegawai. Biaya operasional ini meliputi absensi, lembur, penyediaan fasilitas kerja, serta pelaksanaan program kesejahteraan pegawai. Pengendalian yang baik diperlukan agar pengeluaran tersebut tetap sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Pengelolaan biaya absensi dan lembur yang efektif dapat membantu organisasi menjaga produktivitas tanpa menimbulkan pemborosan anggaran. Pengaturan jam kerja yang tepat, pengawasan kehadiran, serta kebijakan lembur yang jelas akan mencegah penggunaan biaya yang tidak perlu dan memastikan bahwa lembur hanya dilakukan untuk kepentingan pekerjaan yang benar-benar mendesak.

Selain itu, pengendalian biaya fasilitas kerja dan program kesejahteraan pegawai perlu dilakukan secara selektif dan terencana. Fasilitas dan program yang diberikan harus mendukung kinerja dan kenyamanan kerja pegawai. Dengan demikian, setiap pengeluaran tidak hanya sekedar biaya, tetapi memberikan nilai tambah yang nyata bagi organisasi melalui peningkatan efisiensi, motivasi, dan kualitas kerja pegawai.

5. Peningkatan produktivitas pegawai

Peningkatan produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam efektivitas biaya manajemen sumber daya manusia. Produktivitas menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai yang produktif mampu memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik tanpa memerlukan tambahan biaya yang signifikan. Kondisi ini membuat organisasi dapat memperoleh hasil kerja yang lebih besar dengan penggunaan sumber daya yang relatif sama. Dengan demikian, biaya yang dikeluarkan untuk gaji, pelatihan, dan fasilitas kerja menjadi lebih efektif karena memberikan hasil yang sebanding bahkan lebih besar.

Selain itu, peningkatan produktivitas pegawai menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia yang dilakukan organisasi memberikan hasil yang maksimal. Pelatihan, pengembangan, dan sistem kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi biaya, tetapi juga

meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Afandi, 2018).

Dengan demikian, efektivitas biaya dalam indikator manajemen sumber daya manusia menekankan pada pengelolaan anggaran SDM secara bijak, terencana, dan berorientasi pada hasil, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Rangkuman

1. Tugas kerja menjadi indikator MSDM yang menekankan kejelasan tanggung jawab, penetapan kualifikasi dan standar kinerja, pengembangan berkelanjutan, serta pengawasan dan komunikasi agar pegawai bekerja terarah dan produktif.
2. Kualitas kerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang ditentukan oleh keterampilan, pengetahuan, efisiensi, etika kerja, kemampuan beradaptasi, kerja tim, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan.
3. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang dapat dihasilkan pegawai dalam periode tertentu melalui pengukuran kinerja, penetapan target yang realistis, pengelolaan beban kerja, peningkatan efisiensi, dan pemberian insentif.
4. Ketepatan waktu menggambarkan disiplin dan profesionalisme pegawai yang tercermin dari kehadiran tepat waktu, pemenuhan tenggat waktu, serta respons cepat terhadap tugas dan permintaan kerja.
5. Efektivitas biaya menekankan pengelolaan SDM yang efisien dan berorientasi hasil melalui pengendalian biaya rekrutmen, pelatihan, kompensasi, operasional SDM, serta peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.



BAB IV

PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai aset utama dalam organisasi dan menekankan pengelolaan serta pendayagunaan SDM dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia (Hasibuan, 2017). Dalam pendekatan ini, pegawai dipandang sebagai subjek yang memiliki martabat, potensi, serta hak yang harus dihormati. Pendekatan SDM dalam konteks sumber daya manusia yaitu:

1. Pengakuan manusia sebagai aset strategis
Pendekatan SDM memandang manusia sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Farasi, 2025). Pegawai memiliki peran sentral dalam menjalankan proses kerja, mengambil keputusan, serta menciptakan inovasi yang mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor utama yang memengaruhi daya saing dan kinerja organisasi.

Dengan mengakui manusia sebagai aset strategis, organisasi terdorong untuk memberikan perhatian lebih besar pada pengembangan potensi pegawai. Investasi dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusianya.

2. Pengelolaan SDM yang adil dan manusiawi

Pendekatan sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang adil, objektif, dan manusiawi. Setiap pegawai diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi, baik dalam proses rekrutmen, penempatan, promosi, maupun pemberian kompensasi. Prinsip keadilan ini bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pegawai sebagai manusia yang memiliki martabat dan nilai.

Pengelolaan yang adil dan manusiawi akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak pada meningkatnya loyalitas, motivasi, serta komitmen pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

3. Pendedayagunaan potensi dan pengembangan kompetensi

Pendekatan SDM menekankan pentingnya pendedayagunaan potensi pegawai secara optimal sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Setiap individu memiliki potensi yang berbeda-beda dan perlu diberi kesempatan untuk berkembang agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Pendedayagunaan potensi yang tepat akan membantu organisasi menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pembinaan berkelanjutan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

sikap kerja pegawai agar mampu menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan kompetensi yang terus berkembang, pegawai tidak hanya meningkatkan kinerjanya, tetapi juga mendukung kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

4. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan bagian penting dalam pendekatan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman akan mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai. Kondisi kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, fokus, dan produktif tanpa tekanan yang berlebihan.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga mencakup hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan kerja sama yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan kerja seperti ini dapat mengurangi konflik, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang sehat.

5. Keseimbangan kepentingan organisasi dan pegawai

Pendekatan SDM menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target dan keuntungan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan, hak, dan aspirasi pegawai. Keseimbangan ini menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Dengan menjaga keseimbangan tersebut, pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pada akhirnya, keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pegawai akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, pendekatan sumber daya manusia dalam pendekatan sumber daya menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang

berorientasi pada nilai kemanusiaan, keadilan, dan pengembangan potensi, sehingga organisasi dapat tumbuh secara berkelanjutan dan beretika.

Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan peran manajer sebagai pihak utama yang bertanggung jawab dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Gusli, 2024). Dalam pendekatan ini, pengelolaan SDM dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari fungsi-fungsi manajemen. Pendekatan manajerial dalam MSDM meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia

Pendekatan manajerial menempatkan perencanaan SDM sebagai langkah awal yang sangat penting. Manajer bertugas menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi, sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Perencanaan yang matang membantu organisasi menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

Melalui perencanaan SDM, manajer juga dapat menyusun program pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, SDM yang dimiliki tidak hanya mencukupi secara kuantitas, tetapi juga berkualitas dan siap menghadapi tantangan kerja.

2. Pengorganisasian kerja dan pembagian tugas

Pendekatan manajerial menekankan pentingnya pengorganisasian dalam pengelolaan SDM. Manajer bertanggung jawab menyusun struktur organisasi, membagi tugas, serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab pegawai secara jelas. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan keteraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan kerja. Pembagian tugas yang jelas juga membantu pegawai memahami peran masing-masing dan bekerja secara terkoordinasi. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalkan terjadinya tumpang tindih tugas maupun konflik kewenangan.

3. Pengarahan dan motivasi pegawai

Dalam pendekatan manajerial, manajer berperan penting dalam memberikan pengarahan dan motivasi kepada pegawai. Pengarahan dilakukan melalui komunikasi yang jelas mengenai tujuan, prosedur kerja, dan standar kinerja yang harus dicapai. Dengan pengarahan yang baik, pegawai dapat bekerja secara terarah dan fokus. Selain pengarahan, manajer juga bertugas memotivasi pegawai agar bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui penghargaan, pengakuan, maupun dukungan moral sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja.

4. Pengawasan dan evaluasi kinerja

Pendekatan manajerial menekankan fungsi pengawasan sebagai upaya memastikan bahwa pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Manajer melakukan pengawasan secara berkala untuk memantau kinerja pegawai dan proses kerja. Melalui evaluasi kinerja, manajer dapat mengetahui tingkat pencapaian pegawai serta mengidentifikasi kelemahan atau penyimpangan yang terjadi. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk memberikan umpan balik, pembinaan, atau tindakan korektif yang diperlukan.

5. Pengambilan keputusan dalam pengelolaan SDM

Pendekatan manajerial menempatkan manajer sebagai pengambil keputusan utama dalam pengelolaan SDM (Pahira, 2023). Keputusan yang diambil berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, hingga pemberian kompensasi pegawai. Pengambilan keputusan yang tepat dan objektif akan berdampak langsung pada efektivitas pengelolaan SDM. Oleh karena itu, manajer dituntut memiliki kemampuan analitis, kepemimpinan, dan pemahaman yang baik terhadap kondisi pegawai serta kebutuhan organisasi.

Dengan demikian, pendekatan manajerial dalam manajemen sumber daya manusia menekankan peran aktif manajer dalam mengelola SDM melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini bertujuan menciptakan SDM

yang terarah, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) memandang pengelolaan SDM sebagai suatu kesatuan yang utuh, terstruktur, dan saling berkaitan (Mujiati, 2023). Setiap unsur dalam sistem MSDM bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan sistem dalam MSDM terdiri dari beberapa komponen utama berikut.

1. Input (Masukan)

Input dalam pendekatan sistem MSDM mencakup seluruh sumber daya awal yang dimiliki organisasi, terutama sumber daya manusia dengan berbagai karakteristiknya. Masukan ini meliputi latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, sikap, nilai, motivasi, serta potensi individu yang bergabung dalam organisasi. Selain itu, input juga mencakup kebijakan organisasi, budaya kerja, serta sumber daya pendukung lainnya yang memengaruhi pengelolaan SDM.

Kualitas input sangat menentukan keberhasilan sistem MSDM secara keseluruhan. Input yang baik akan memudahkan organisasi dalam mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi pegawai. Sebaliknya, input yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menghambat proses pengelolaan SDM dan menurunkan efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, perencanaan dan seleksi input SDM harus dilakukan secara cermat dan sistematis.

2. Proses

Proses dalam pendekatan sistem MSDM mencakup seluruh rangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan pegawai. Setiap kegiatan dalam proses MSDM saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Proses yang dikelola dengan baik akan mampu mengolah input SDM menjadi tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi. Apabila salah satu proses tidak berjalan secara optimal, maka keseluruhan sistem MSDM akan terganggu. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi, konsistensi, dan pengendalian yang baik agar seluruh proses MSDM berjalan efektif dan berkesinambungan.

3. Output (Keluaran)

Output merupakan hasil akhir dari seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi. Output MSDM dapat berupa peningkatan kinerja individu dan kelompok, produktivitas kerja yang lebih tinggi, kepuasan dan loyalitas pegawai, serta kontribusi nyata SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas output menjadi indikator utama keberhasilan sistem MSDM. Output yang baik menunjukkan bahwa input dan proses telah dikelola secara efektif. Sebaliknya, output yang rendah menandakan adanya kelemahan dalam salah satu atau beberapa komponen sistem MSDM. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkala menilai output yang dihasilkan untuk memastikan bahwa sistem MSDM berjalan sesuai dengan harapan.

4. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan balik merupakan komponen penting dalam pendekatan sistem MSDM yang berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengendalian. Umpan balik diperoleh melalui berbagai mekanisme, seperti penilaian kinerja, evaluasi program pelatihan, survei kepuasan pegawai, serta masukan dari pimpinan dan pegawai.

Umpan balik digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan maupun kelemahan dalam sistem MSDM. Informasi yang diperoleh dari umpan balik menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan perbaikan, penyesuaian kebijakan, dan penyempurnaan proses pengelolaan SDM. Dengan adanya umpan balik yang berkelanjutan, sistem MSDM dapat terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi.

5. Lingkungan Sistem

Lingkungan sistem mencakup seluruh faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pelaksanaan MSDM. Lingkungan internal meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan manajemen. Faktor-faktor ini sangat memengaruhi bagaimana sistem MSDM dirancang dan dijalankan dalam organisasi.

Sementara itu, lingkungan eksternal meliputi regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, persaingan global, serta perubahan sosial dan demografis. Pendekatan sistem menuntut organisasi untuk peka dan adaptif terhadap perubahan lingkungan tersebut. Dengan memahami pengaruh lingkungan, organisasi dapat menyesuaikan sistem MSDM agar tetap relevan, efektif, dan mampu mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Hasibuan, 2017).

Dengan demikian, pendekatan sistem dalam manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus dilakukan secara menyeluruh, terpadu, dan berkelanjutan. Setiap komponen, mulai dari input, proses, output, umpan balik, hingga lingkungan, saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Melalui pendekatan sistem, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, adaptif terhadap perubahan, serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan berkesinambungan.

Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan cara pengelolaan SDM yang menekankan pada tindakan antisipatif terhadap perubahan dan tantangan yang mungkin dihadapi organisasi di masa depan (Dianto, 2022).

Pendekatan proaktif dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di antaranya meliputi beberapa aspek utama yang menekankan tindakan antisipatif, perencanaan jangka panjang, dan kesiapan menghadapi perubahan. Pendekatan proaktif dalam MSDM dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Perencanaan sumber daya manusia jangka panjang

Perencanaan sumber daya manusia jangka panjang dalam pendekatan proaktif menekankan pentingnya pandangan ke depan dalam mengelola tenaga kerja. Manajemen tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan SDM saat ini, tetapi juga melakukan analisis dan perkiraan terhadap kebutuhan SDM di masa mendatang. Perkiraan ini didasarkan pada arah perkembangan organisasi, perubahan teknologi, serta dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Melalui perencanaan SDM jangka panjang, organisasi dapat menyiapkan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat sejak dini. Langkah ini membantu organisasi menghindari masalah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat mengganggu kinerja. Selain itu, perencanaan yang matang memungkinkan organisasi mengembangkan kompetensi pegawai secara bertahap dan terarah sehingga SDM yang dimiliki selalu selaras dengan tuntutan dan tujuan organisasi di masa depan.

2. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan

Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan merupakan salah satu ciri utama pendekatan proaktif dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini menekankan bahwa peningkatan kemampuan pegawai harus dilakukan secara terus-menerus dan terencana, bukan hanya sebagai respons terhadap kekurangan atau masalah yang muncul. Pelatihan dan pengembangan dirancang untuk memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar selalu relevan dengan kebutuhan organisasi.

Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, pegawai akan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan di masa depan. Pegawai yang terus dikembangkan cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, kebijakan, dan sistem kerja yang baru. Selain itu, pengembangan yang berkesinambungan juga mendorong munculnya inovasi, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperkuat kontribusi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Manajemen talenta dan suksesi kepemimpinan

Manajemen talenta dan suksesi kepemimpinan merupakan bagian penting dari pendekatan proaktif dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, organisasi secara aktif mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi, kompetensi, dan kinerja unggul sejak dini. Talenta-talenta potensial tersebut kemudian dikelola dan dibina secara sistematis agar mampu berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Melalui program pengembangan karier dan suksesi kepemimpinan, organisasi dapat menyiapkan calon pemimpin yang siap mengisi posisi strategis di masa depan. Langkah ini membantu organisasi menghindari kekosongan jabatan penting serta menjaga kesinambungan kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang berkelanjutan, organisasi dapat mempertahankan stabilitas, arah kebijakan, dan kinerja secara konsisten.

4. Pencegahan masalah ketenagakerjaan

Pencegahan masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu fokus utama dalam pendekatan proaktif manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini menekankan pentingnya tindakan antisipatif dengan mengidentifikasi potensi permasalahan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Manajemen secara aktif memantau kondisi kerja pegawai, termasuk tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan kualitas hubungan kerja di lingkungan organisasi.

Melalui upaya pencegahan yang terencana, organisasi dapat mengantisipasi terjadinya konflik, penurunan kinerja, maupun tingginya tingkat pergantian pegawai. Langkah-langkah seperti komunikasi yang terbuka, pembinaan yang berkelanjutan, serta penanganan keluhan secara cepat dan adil akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan stabil. Kondisi ini pada akhirnya mendukung keberlangsungan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. Adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja

Adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam pendekatan proaktif manajemen sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi, baik dari lingkungan internal maupun eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta dinamika sosial dan budaya kerja. Kepekaan ini memungkinkan organisasi mengenali peluang dan tantangan sejak dini sehingga tidak tertinggal dalam menghadapi perubahan.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia berperan aktif menyesuaikan kebijakan, sistem kerja, dan pola pengelolaan SDM agar tetap relevan dengan kondisi yang berkembang. Penyesuaian tersebut dapat berupa penerapan teknologi baru, pembaruan prosedur kerja, maupun pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan sikap adaptif dan respons yang cepat, organisasi mampu mempertahankan daya saing serta memastikan keberlangsungan kinerja dalam lingkungan kerja yang terus berubah (Hasibuan, 2017).

Dengan menerapkan pendekatan proaktif dalam MSDM, organisasi tidak hanya bersifat reaktif terhadap permasalahan, tetapi mampu mengantisipasi tantangan dan mempersiapkan sumber daya manusia secara strategis untuk mendukung keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi.

Rangkuman

1. Pendekatan sumber daya manusia menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi yang harus dikelola secara adil, manusiawi, dan berorientasi pada pengembangan potensi serta kesejahteraan pegawai.

2. Pendekatan manajerial menekankan peran aktif manajer dalam mengelola SDM melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.
3. Pendekatan sistem memandang MSDM sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan antara input, proses, output, umpan balik, dan lingkungan sehingga pengelolaan SDM dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan.
4. Pendekatan proaktif menekankan tindakan antisipatif dalam pengelolaan SDM melalui perencanaan jangka panjang, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja.
5. Penerapan berbagai pendekatan MSDM secara terpadu bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, produktif, dan mampu mendukung keberlanjutan serta daya saing organisasi.



BAB V

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM

Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya pendidikan Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits di antaranya yaitu:

1. Prinsip tauhid

Prinsip tauhid dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam berperan sebagai dasar utama yang mengarahkan seluruh aktivitas dalam pendidikan. Tauhid mengajarkan bahwa segala tindakan dan keputusan yang diambil dalam pendidikan harus dilandasi oleh keyakinan bahwa hanya Allah SWT yang memiliki kekuasaan mutlak atas segala sesuatu. Dalam konteks ini, setiap tindakan dalam pendidikan, baik yang berkaitan dengan pengajaran, pengelolaan sumber daya, atau interaksi antar individu, harus sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pada nilai-nilai kebenaran, kejujuran, dan integritas.

Pemahaman yang mendalam terhadap prinsip tauhid akan melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi di kalangan pendidik dan peserta didik. Karena segala tindakan dianggap tidak hanya dipertanggungjawabkan di dunia, tetapi juga di akhirat, maka individu dalam sistem pendidikan akan lebih berhati-hati dan penuh pertimbangan dalam melaksanakan tugasnya. Setiap keputusan yang diambil dalam pendidikan, baik dalam merancang kurikulum, memilih metode pengajaran, maupun dalam mengelola hubungan antar sesama, akan dilandasi oleh keyakinan bahwa semua itu akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

Prinsip tauhid ini juga mengarah pada pengelolaan sumber daya pendidikan yang mengutamakan nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan amanah. Dengan menginternalisasi tauhid dalam setiap aspek pendidikan, manajemen SDM dalam pendidikan Islam akan lebih mengutamakan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi. Hal ini akan memastikan bahwa seluruh aktivitas pendidikan tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi, tetapi juga pada pembentukan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam.

2. Prinsip keadilan

Prinsip keadilan (al-'adalah) dalam pengelolaan sumber daya pendidikan Islam berfungsi sebagai landasan untuk memastikan bahwa setiap individu atau komponen dalam sistem pendidikan mendapatkan hak dan kewajiban yang seimbang. Keadilan ini mengarah pada pemenuhan hak-hak setiap orang, baik pendidik maupun peserta didik, untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses pendidikan, pengajaran, dan fasilitas yang ada.

Keadilan dalam pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan distribusi materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pengelolaan yang adil dalam hal evaluasi, penempatan, dan kompensasi. Setiap pihak dalam sistem pendidikan harus diperlakukan secara setara, dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi masing-masing, sehingga

tidak ada diskriminasi yang terjadi dalam proses pembelajaran atau pengembangan individu.

Penerapan prinsip keadilan ini membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan produktif, di mana setiap komponen merasa dihargai dan diberdayakan. Dengan keadilan, organisasi pendidikan Islam dapat memastikan bahwa semua pihak dapat berkembang sesuai dengan kapasitas dan potensi mereka, sehingga tujuan pendidikan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh pihak yang terlibat.

3. Prinsip syura

Prinsip syura (musyawarah) dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam mengajarkan bahwa pengambilan keputusan harus dilakukan secara kolektif, melibatkan berbagai pihak yang memiliki kepentingan dan pengetahuan terkait. Dalam konteks pendidikan, prinsip ini sangat penting karena mengedepankan nilai kebersamaan dan partisipasi aktif dalam setiap tahap pengelolaan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan kebijakan pendidikan.

Melalui musyawarah, setiap keputusan yang diambil akan lebih mencerminkan berbagai perspektif dan kebutuhan, sehingga keputusan tersebut lebih adil, bijaksana, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Musyawarah tidak hanya memastikan bahwa berbagai pandangan dipertimbangkan, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab bersama terhadap keputusan yang diambil, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan efektivitas kebijakan dalam pendidikan.

Selain itu, dengan mengimplementasikan prinsip syura, organisasi pendidikan akan memperoleh legitimasi yang lebih kuat dalam setiap kebijakan atau keputusan yang diambil. Karena melibatkan berbagai pihak dalam diskusi dan pengambilan keputusan, musyawarah meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan di antara pemangku kepentingan, sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih kooperatif dan produktif di dalam lembaga pendidikan.

4. Prinsip amanah

Prinsip amanah dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab. Setiap individu yang diberi tanggung jawab untuk mengelola sumber daya pendidikan harus menjalankan tugasnya dengan penuh kejujuran, transparansi, dan kesadaran bahwa tugas tersebut adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun di akhirat. Implementasi prinsip ini mendorong pengelolaan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam.

Prinsip amanah memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil dalam pengelolaan sumber daya pendidikan dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dengan niat yang benar. Tanggung jawab yang diberikan kepada pengelola pendidikan harus diemban dengan sepenuh hati, memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil selalu memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kejujuran dalam melaksanakan tugas akan membangun kepercayaan dan loyalitas antara manajemen pendidikan dan pemangku kepentingan.

Selain itu, penerapan prinsip amanah dapat mencegah penyalahgunaan wewenang dan korupsi dalam sistem pendidikan. Ketika prinsip amanah diterapkan dengan konsisten, transparansi dalam pengelolaan sumber daya pendidikan akan tercipta, sehingga potensi terjadinya manipulasi atau penyalahgunaan kekuasaan dapat diminimalisir. Dengan demikian, prinsip amanah membantu menciptakan sistem pendidikan yang adil, efektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

5. Prinsip ihsan

Prinsip ihsan dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam menuntut setiap individu yang terlibat untuk berupaya memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pengelolaan. Ihsan berarti berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks

pendidikan Islam, prinsip ini mengajarkan pentingnya kesungguhan dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, mengelola sumber daya dengan efisien, dan selalu berusaha meningkatkan kualitas di setiap lini pendidikan.

Implementasi prinsip ihsan mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kesempurnaan dan keunggulan. Setiap individu, baik pendidik maupun pengelola pendidikan, diharapkan untuk selalu berupaya memperbaiki diri dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Budaya ini akan menumbuhkan semangat untuk selalu berinovasi, mencari cara-cara baru yang lebih efektif, dan berkomitmen pada kualitas dalam setiap aktivitas pendidikan yang dilakukan.

Dengan menerapkan prinsip ihsan, kualitas pendidikan Islam akan meningkat secara keseluruhan. Setiap elemen dalam sistem pendidikan, mulai dari kurikulum, pengajaran, manajemen, hingga fasilitas, akan dikelola dengan standar yang tinggi. Peningkatan kualitas ini akan menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas dan mampu bersaing, sekaligus memastikan bahwa pendidikan Islam dapat berkontribusi lebih besar terhadap kemajuan masyarakat dan umat.

6. Prinsip mas'uliyah

Prinsip mas'uliyah (pertanggungjawaban) dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam berkaitan erat dengan prinsip amanah, namun lebih menekankan pada aspek akuntabilitas. Prinsip ini mengharuskan setiap pengelola pendidikan untuk bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Pengelola harus memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pertanggungjawaban dalam konteks prinsip mas'uliyah mencakup dua aspek utama. Aspek material meliputi pengelolaan dana, fasilitas, dan sumber daya fisik yang digunakan dalam pendidikan. Pengelola pendidikan diharapkan dapat mengelola sumber daya

tersebut secara efisien, menghindari pemborosan, dan memastikan bahwa semua pengeluaran berkontribusi pada tujuan pendidikan yang lebih besar. Selain itu, aspek spiritual mengacu pada nilai-nilai dan tujuan pendidikan Islam yang harus dijunjung tinggi dalam setiap keputusan dan tindakan pengelolaan. Ini memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya mengutamakan hasil duniawi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan moral peserta didik.

Dengan menerapkan prinsip *mas'uliyah*, pengelola pendidikan Islam akan menciptakan sistem pendidikan yang akuntabel, adil, dan transparan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan, tetapi juga memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mendukung tujuan jangka panjang pendidikan Islam, yaitu menciptakan individu yang berkualitas baik secara intelektual maupun moral.

7. Prinsip *ta'awun*

Prinsip *ta'awun* (kerjasama) dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam menekankan pentingnya sinergi antara berbagai komponen dalam sistem pendidikan, termasuk pengelola, pendidik, peserta didik, dan masyarakat. Kerjasama yang baik antara semua pihak akan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, baik itu sumber daya manusia, materi, maupun fasilitas pendidikan. Dengan menerapkan prinsip *ta'awun*, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang saling mendukung, di mana setiap individu berkontribusi untuk mencapai tujuan pendidikan bersama.

Selain itu, prinsip *ta'awun* juga memperkuat ikatan sosial di dalam lembaga pendidikan, menciptakan atmosfer kerja sama yang harmonis dan efisien. Dengan adanya kerjasama yang solid, efisiensi dalam pengelolaan sumber daya pendidikan dapat tercapai, karena semua pihak saling membantu dan mendukung. Hal ini menciptakan budaya gotong royong yang mempercepat pencapaian tujuan dan meningkatkan efektivitas pendidikan secara keseluruhan. Prinsip ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama di antara seluruh elemen pendidikan.

8. Prinsip tawazun

Prinsip tawazun (keseimbangan) dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara berbagai aspek pendidikan. Keseimbangan ini tidak hanya mencakup dimensi material, seperti fasilitas dan sumber daya fisik, tetapi juga aspek spiritual yang menjadi dasar dalam pembentukan karakter dan moral peserta didik. Dalam pendidikan Islam, keseimbangan ini memastikan bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada pencapaian intelektual, tetapi juga pada pembinaan nilai-nilai agama dan spiritual.

Selain itu, prinsip tawazun juga mencakup keseimbangan antara aspek individual dan sosial dalam pendidikan. Setiap peserta didik memiliki potensi dan kebutuhan yang unik, namun mereka juga harus diajarkan untuk hidup dalam masyarakat, berinteraksi secara sosial, dan berkontribusi pada kebaikan bersama. Pendidikan yang seimbang memberikan ruang bagi perkembangan pribadi siswa sambil memperkuat hubungan sosial yang harmonis di antara mereka.

Dengan menerapkan prinsip tawazun, pendidikan Islam dapat menciptakan pendekatan yang komprehensif dan holistik. Pendidikan tidak hanya berfokus pada pengembangan intelektual semata, tetapi juga pada aspek emosional dan spiritual. Hal ini bertujuan untuk membentuk insan kamil, manusia yang seimbang dalam segala aspek kehidupannya, yang mampu mengintegrasikan ilmu, iman, dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam yang utuh.

9. Prinsip mashlahah (kemaslahatan)

Prinsip mashlahah (kemaslahatan) dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam menekankan bahwa setiap kebijakan dan program yang diambil harus bertujuan untuk mencapai kebaikan bersama, baik dalam konteks duniawi maupun ukhrawi. Kemaslahatan ini mencakup segala upaya yang memberi manfaat bagi individu, masyarakat, dan umat secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap keputusan yang

diambil dalam pengelolaan SDM harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan umum, sehingga tidak hanya menguntungkan pihak tertentu tetapi juga memberikan manfaat yang luas.

Dalam praktiknya, prinsip mashlahah menjadi pedoman dalam menentukan prioritas pengalokasian sumber daya dan pemilihan strategi manajemen yang tepat. Keputusan mengenai pembagian anggaran, penyediaan fasilitas, dan pengembangan program pendidikan harus selalu mengutamakan kepentingan bersama dan manfaat yang dapat dirasakan oleh semua pihak. Pengalokasian sumber daya yang tepat akan memastikan bahwa pendidikan Islam berjalan secara efektif dan memberikan hasil yang maksimal untuk umat (Qomar, 2015).

Prinsip mashlahah juga menegaskan bahwa tujuan pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada keuntungan duniawi, seperti kemajuan intelektual atau material, tetapi juga pada pencapaian kebaikan akhirat. Pendidikan Islam harus mampu menyeimbangkan antara pengembangan potensi duniawi dan pembinaan karakter moral dan spiritual, dengan tujuan akhir membentuk individu yang tidak hanya sukses di dunia, tetapi juga mendapatkan kebahagiaan dan kesuksesan di akhirat.

10. Prinsip Ukhuwwah (Persaudaraan)

Prinsip ukhuwwah dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam bertujuan untuk membangun hubungan yang harmonis antara seluruh komponen dalam institusi pendidikan, baik pengelola, pendidik, maupun peserta didik. Prinsip ini mengedepankan rasa saling menghormati dan menghargai, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang penuh dengan kerjasama dan kebersamaan. Dalam lingkungan yang berdasarkan pada prinsip ukhuwwah, setiap individu merasa dihargai dan diterima, yang mendorong mereka untuk bekerja bersama demi mencapai tujuan bersama.

Penerapan prinsip ukhuwwah juga berperan penting dalam meminimalisir konflik dalam organisasi pendidikan. Ketika hubungan antar individu terjalin dengan baik dan penuh rasa persaudaraan, maka

gesekan atau perbedaan pendapat yang dapat memicu ketegangan atau konflik bisa dihindari. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk proses pembelajaran, di mana setiap individu dapat berfokus pada pengembangan diri tanpa adanya hambatan interpersonal.

Lebih lanjut, prinsip ukhuwwah memperkuat kohesi sosial dan membangun solidaritas dalam komunitas pendidikan Islam. Dengan adanya ikatan persaudaraan yang kuat, anggota komunitas merasa terhubung dan mendukung satu sama lain, baik dalam kesulitan maupun keberhasilan. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral, tetapi juga memperkuat daya saing dan semangat kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas (Wahab, 2011).

11. Prinsip Falah (Kesuksesan)

Prinsip falah dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam mengajarkan bahwa kesuksesan harus dilihat secara komprehensif, mencakup dimensi duniawi dan ukhrawi. Dalam konteks pendidikan, kesuksesan tidak hanya diukur dari prestasi akademik atau keberhasilan material semata, tetapi juga dari pembentukan karakter dan nilai-nilai Islami dalam diri peserta didik. Oleh karena itu, pendidikan Islam bertujuan untuk tidak hanya mencetak individu yang cerdas, tetapi juga yang memiliki akhlak mulia dan siap berkontribusi pada masyarakat.

Kesuksesan dalam pendidikan Islam, menurut prinsip falah, mencakup harmoni antara pencapaian duniawi dan kesuksesan spiritual. Dalam hal ini, pendidikan tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar atau profesi, tetapi juga menanamkan nilai-nilai agama yang membentuk karakter peserta didik, sehingga mereka tidak hanya sukses dalam kehidupan dunia, tetapi juga dalam kehidupan akhirat. Pendidikan Islam berfokus pada keseimbangan antara keduanya.

Dengan prinsip falah, organisasi pendidikan Islam dapat mengembangkan kurikulum dan metode pengajaran yang tidak hanya memperhatikan prestasi akademik, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual

peserta didik. Hal ini memastikan bahwa lulusan pendidikan Islam tidak hanya siap menghadapi tantangan dunia, tetapi juga dapat hidup sesuai dengan tuntunan agama, menciptakan kesejahteraan lahir dan batin (Tafsir, 2014).

12. Prinsip Wasathiyah (Moderasi)

Prinsip wasathiyah dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam mengajarkan tentang pendekatan yang seimbang, moderat, dan tidak ekstrim dalam mengelola berbagai aspek pendidikan. Prinsip ini menghindari segala bentuk ekstremisme, baik dalam hal konservatisme maupun liberalisme, dalam pendekatan terhadap pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen SDM dan kebijakan pendidikan Islam harus mempertimbangkan kebutuhan untuk tetap relevan dengan perkembangan zaman tanpa meninggalkan prinsip-prinsip dasar Islam.

Pendekatan moderat yang dianjurkan oleh prinsip wasathiyah berarti menjaga keseimbangan antara tradisi dan modernitas, antara nilai-nilai agama dan tuntutan duniawi. Pendidikan Islam harus dapat memberikan ruang bagi inovasi dan pembaruan, tetapi tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam yang mendalam. Dengan demikian, prinsip wasathiyah membantu memastikan bahwa pendidikan Islam tidak terjebak pada dua kutub ekstrim, melainkan mampu mengakomodasi perkembangan zaman dengan tetap menjaga integritas ajaran agama.

Prinsip wasathiyah juga mendorong pengelolaan pendidikan yang inklusif dan menghargai perbedaan, dengan tetap menjaga persatuan dan kesatuan. Dalam hal ini, manajemen pendidikan harus memastikan bahwa kebijakan yang diambil menciptakan suasana pendidikan yang tidak diskriminatif dan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu. Dengan mengedepankan moderasi, prinsip wasathiyah memastikan bahwa pendidikan Islam mengarah pada keberagaman yang harmonis dan penerapan nilai-nilai Islam yang adil dan bijaksana.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian intelektual, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai agama. Pengelolaan SDM yang efektif akan menghasilkan tenaga pendidik dan pengelola yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki akhlak dan integritas yang tinggi. Beberapa strategi utama yang diterapkan dalam manajemen SDM di pendidikan Islam antara lain adalah:

1. Rekrutmen dan Seleksi Pegawai yang Berkualitas

Rekrutmen dan seleksi pegawai dalam pendidikan Islam bertujuan untuk memastikan bahwa yang diterima adalah individu yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pendidikan Islam. Proses seleksi tidak hanya menilai aspek teknis, seperti keterampilan mengajar, tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai spiritual dan moral yang dimiliki calon pegawai. Pendidikan Islam memerlukan pendidik yang tidak hanya ahli dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki pemahaman yang baik tentang ajaran agama dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Proses seleksi yang selektif ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang dipilih dapat menyampaikan pendidikan dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan memilih pegawai yang memiliki kualitas tersebut, organisasi pendidikan Islam dapat memastikan bahwa peserta didik tidak hanya mendapatkan ilmu, tetapi juga pembentukan akhlak yang baik. Oleh karena itu, seleksi yang cermat dan tepat menjadi kunci utama dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul.

2. Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme

Pengembangan kompetensi merupakan strategi penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam. Pendidik dan pengelola pendidikan harus terus mengikuti

perkembangan ilmu pengetahuan serta metodologi terbaru dalam pengajaran. Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, baik yang berkaitan dengan keterampilan mengajar maupun nilai-nilai Islam, harus menjadi bagian dari perencanaan jangka panjang pendidikan.

Melalui pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, pendidik akan memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menyampaikan materi pembelajaran. Selain itu, pembinaan karakter dan penanaman nilai-nilai Islam pada pendidik akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mendidik dengan cara yang penuh kasih sayang dan kedalaman spiritual. Dengan pengembangan yang terus menerus, pendidik tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga dapat menanamkan nilai-nilai Islam yang kokoh pada peserta didik.

3. Penilaian Kinerja dan Evaluasi Berkala

Penilaian kinerja dalam pendidikan Islam tidak hanya mencakup penilaian terhadap hasil akademik, tetapi juga pada pencapaian nilai-nilai moral dan spiritual yang diterapkan dalam pengelolaan pendidikan. Penilaian yang adil dan objektif akan memberikan umpan balik yang berguna bagi pendidik untuk memperbaiki kualitas pengajaran mereka. Evaluasi ini harus dilakukan secara berkala, melibatkan penilaian terhadap semua aspek kinerja pegawai, termasuk interaksi mereka dengan peserta didik, pengelolaan kelas, serta kontribusi mereka terhadap nilai-nilai Islam dalam pendidikan.

Melalui evaluasi yang sistematis dan transparan, manajemen pendidikan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ada dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya memberikan informasi untuk perbaikan, tetapi juga menjadi dasar bagi pengambilan keputusan untuk pengembangan karier dan penempatan pegawai. Hal ini memastikan bahwa setiap individu dalam sistem pendidikan terus berkembang dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan pendidikan Islam.

4. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai adalah strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penghargaan tidak hanya diberikan berdasarkan pencapaian akademik atau materi, tetapi juga dari kontribusi mereka dalam menyebarkan nilai-nilai Islam. Pendidikan Islam memandang bahwa keberhasilan bukan hanya diukur dari prestasi duniawi, tetapi juga dari seberapa besar seorang pendidik berperan dalam membentuk karakter dan kepribadian peserta didik.

Insentif yang diberikan dapat berupa kenaikan gaji, penghargaan khusus, atau pengakuan atas dedikasi mereka dalam mendidik dengan penuh tanggung jawab. Penghargaan ini akan mendorong pegawai untuk terus memberikan yang terbaik, baik dalam aspek pengajaran, kedisiplinan, maupun dalam membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif di tempat kerja.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Islami

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mendukung pengelolaan SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam. Sebuah lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman akan memungkinkan pendidik dan pengelola untuk bekerja dengan lebih produktif dan termotivasi. Lingkungan kerja yang Islami, yang penuh dengan nilai-nilai agama, akan mendorong setiap individu untuk bertindak dengan etika dan moral yang baik, baik di dalam maupun di luar kelas.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga mencakup komunikasi yang terbuka dan hubungan yang saling menghargai antara pengelola pendidikan, pendidik, dan peserta didik. Dalam lingkungan seperti ini, setiap individu merasa dihargai, dan tercipta atmosfer kerja yang saling mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan

pengelolaan SDM yang efektif dan mendukung tujuan pendidikan Islam yang holistik.

Dengan menerapkan strategi-strategi manajemen SDM ini, pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, mendidik peserta didik dengan penuh kasih sayang, serta menanamkan nilai-nilai Islam yang kuat dalam kehidupan mereka.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Pendidikan Islam di era modern menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya, baik manusia, finansial, maupun infrastruktur. Tantangan-tantangan ini muncul sebagai akibat dari perubahan cepat dalam lanskap pendidikan global, perkembangan teknologi, dan peningkatan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk beradaptasi dengan dinamika zaman tanpa mengorbankan nilai-nilai fundamental yang menjadi landasan filosofisnya (Muhaimin, 2013). Tantangan dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam di antaranya:

1. **Pengembangan Tenaga Pendidik yang Profesional dan Memiliki Kompetensi Ganda**

Guru dan dosen di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang keilmuan spesifik mereka, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang ilmu keislaman. Hal ini mengharuskan pendidik untuk terus mengembangkan diri dalam dua dimensi: penguasaan ilmu dunia dan pengetahuan agama. Tantangan ini membuat pengembangan profesionalisme pendidik menjadi lebih kompleks, karena mereka harus mampu mengintegrasikan dua hal tersebut dalam proses pembelajaran yang komprehensif.

Untuk itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang program pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi ganda para pendidiknya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menjadikan pendidikan Islam relevan dengan

perkembangan ilmu pengetahuan modern, tanpa mengorbankan esensi nilai-nilai agama. Pembinaan yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik sangat penting agar mereka bisa menghadapi tantangan pendidikan yang semakin dinamis.

2. Keterbatasan Sumber Pendanaan yang Kronis

Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama yang bersifat swasta atau yang dikelola oleh yayasan, menghadapi masalah finansial yang signifikan. Keterbatasan dana menjadi tantangan utama dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Ketergantungan pada sumber pendanaan seperti infaq, sedekah, dan wakaf sering kali tidak mencukupi untuk membiayai operasional lembaga, seperti pengadaan fasilitas, pelatihan pendidik, dan peningkatan kualitas pendidikan.

Organisasi pendidikan Islam perlu mencari solusi untuk mengatasi masalah finansial ini dengan menggali sumber dana alternatif, seperti kerjasama dengan lembaga swasta, pemerintah, atau mengoptimalkan pemanfaatan dana wakaf dan zakat untuk mendukung pengembangan pendidikan. Pengelolaan keuangan yang efisien juga menjadi kunci untuk memastikan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas dapat terus dilaksanakan.

3. Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung yang Memadai

Sebagian besar lembaga pendidikan Islam, terutama yang berada di daerah pedesaan atau tertinggal, masih menghadapi keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pendukung. Keterbatasan ini mencakup fasilitas seperti laboratorium sains, perpustakaan digital, dan akses teknologi informasi yang terbatas. Kesenjangan digital ini semakin terasa karena banyak lembaga pendidikan Islam belum memadai dalam menerapkan teknologi dalam proses pembelajaran.

Peningkatan infrastruktur yang memadai sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan relevan dengan perkembangan zaman. Dengan memodernisasi fasilitas pendidikan, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saingnya. Teknologi digital yang terintegrasi juga akan

mempermudah proses pembelajaran dan pengelolaan administrasi secara lebih efisien.

4. Kebutuhan akan Kurikulum Terpadu yang Mengharmoniskan Ilmu Agama dengan Ilmu Umum Dikotomi keilmuan yang telah berlangsung sejak era kolonial menjadi salah satu tantangan utama dalam pendidikan Islam. Dalam pendekatan proaktif, pengintegrasian ilmu agama dengan ilmu umum menjadi hal yang sangat penting. Kurikulum yang terintegrasi akan memastikan bahwa peserta didik tidak hanya menguasai pengetahuan dunia, tetapi juga memiliki dasar agama yang kuat.

Upaya integrasi ini membutuhkan perubahan manajerial yang holistik, termasuk redesain kurikulum yang melibatkan pendekatan pengajaran yang berbasis pada nilai-nilai Islam, pelatihan guru yang tepat, serta pengembangan bahan ajar yang relevan. Mengharmoniskan keduanya akan memperkaya proses pembelajaran dan menyiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan dunia yang semakin kompleks dengan landasan agama yang kokoh.

5. Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam yang Visioner dan Adaptif Banyak lembaga pendidikan Islam masih dipimpin dengan model manajemen yang tradisional, yang kurang responsif terhadap perubahan. Dalam menghadapi dinamika zaman, lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial modern tanpa mengabaikan prinsip-prinsip kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Kepemimpinan yang visioner dan adaptif akan mendorong lembaga untuk berkembang sesuai kebutuhan zaman tanpa kehilangan identitas keagamaan.

Pemimpin yang adaptif dan visioner mampu menyusun strategi pendidikan yang relevan dan memberikan arah yang jelas untuk seluruh komponen di lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang baik juga mendorong terciptanya inovasi dalam pengelolaan sumber daya dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih holistik, sehingga dapat mempertahankan keberlanjutan lembaga dalam jangka panjang.

6. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan yang Efektif
Era digital mengharuskan lembaga pendidikan Islam untuk mengadopsi teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi, proses pembelajaran, dan evaluasi. Namun, banyak lembaga pendidikan Islam yang masih mengandalkan sistem administrasi manual karena keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Penerapan sistem informasi manajemen pendidikan yang efektif dapat mempercepat proses administrasi, memudahkan pengawasan, serta memberikan kemudahan bagi pendidik dan peserta didik dalam mengakses materi pembelajaran.

Dengan sistem informasi yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data, absensi, nilai, serta pengelolaan sumber daya lainnya. Transformasi digital ini akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan memudahkan pengelolaan operasional lembaga, sehingga pendidikan Islam dapat lebih berkembang dan bersaing di era teknologi modern.

7. Manajemen Kualitas Pendidikan yang Berkelanjutan
Masyarakat semakin kritis dalam memilih lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam. Dengan meningkatnya permintaan akan pendidikan berkualitas, lembaga pendidikan Islam harus mampu mengadopsi sistem penjaminan mutu yang komprehensif. Penjaminan mutu ini mencakup pengawasan terhadap kurikulum, proses pengajaran, hasil evaluasi, serta tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua.

Sistem penjaminan mutu yang berbasis pada nilai-nilai Islam dan prinsip tauhid akan memastikan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya terukur dalam hal akademik, tetapi juga dalam aspek pembentukan karakter dan akhlak. Hal ini akan meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam dan menjamin pendidikan yang berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan umat dan perkembangan zaman.

8. Pengelolaan Penelitian dan Pengembangan (Litbang)
Pengelolaan penelitian dan pengembangan (litbang) merupakan bagian penting bagi lembaga pendidikan Islam, khususnya pada tingkat

pendidikan tinggi. Aktivitas penelitian yang berkualitas membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai, pendanaan yang cukup, dan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dalam bidangnya. Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan tradisi penelitian yang mengintegrasikan metodologi ilmiah dengan nilai-nilai Islam.

Melalui litbang yang berkualitas, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan inovasi yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan umat. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memperkaya ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk mengembangkan solusi terhadap berbagai tantangan sosial, ekonomi, dan agama yang dihadapi oleh masyarakat.

Solusi dalam Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen sumber daya tidak hanya berkaitan dengan aspek material semata, tetapi juga berhubungan erat dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan penyelenggaraan pendidikan (Muhaimin, 2013). Berikut solusi-solusi strategis dalam manajemen sumber daya pendidikan Islam yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas utama dalam manajemen pendidikan Islam. Pengelolaan SDM yang baik dimulai dengan memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kualitas SDM ini sangat penting untuk pengembangan institusi pendidikan Islam yang berkelanjutan.

Pendidik dan tenaga kependidikan perlu diberi pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga pada penguatan akhlak dan kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, mereka dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan

menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, sekaligus menjaga integritas dalam menjalankan amanah pendidikan Islam.

2. Penguatan Manajemen Keuangan Pendidikan Islam

Penguatan manajemen keuangan dalam pendidikan Islam menjadi solusi penting mengingat keterbatasan sumber pendanaan yang seringkali menjadi kendala dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Diversifikasi sumber pendanaan, seperti menggali potensi zakat, wakaf, infaq, dan kerjasama dengan lembaga lain, dapat membantu lembaga pendidikan Islam mendapatkan dana yang lebih stabil.

Selain itu, penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan kepercayaan dari para stakeholders. Pengelolaan keuangan yang baik, diiringi dengan penggunaan teknologi dalam sistem keuangan, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan dana. Dengan cara ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa setiap anggaran digunakan untuk kepentingan peningkatan kualitas pendidikan.

3. Pengembangan Infrastruktur dan Fasilitas Pendidikan yang Memadai

Pengembangan infrastruktur dan fasilitas pendidikan yang memadai sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal. Infrastruktur yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang lengkap, serta akses teknologi informasi, memungkinkan peserta didik dan pendidik untuk beraktivitas dengan efektif. Ketersediaan fasilitas yang memadai juga mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung kreativitas.

Perencanaan pengadaan sarana prasarana pendidikan Islam harus mempertimbangkan aspek kebutuhan jangka panjang, ketersediaan anggaran, dan keberlanjutan. Selain itu, prinsip pemeliharaan yang efektif sangat penting agar fasilitas yang ada tetap terjaga dengan baik dan dapat digunakan secara maksimal untuk mendukung kualitas pembelajaran. Infrastruktur yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan.

4. Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan yang Terintegrasi
Implementasi sistem informasi manajemen pendidikan yang terintegrasi merupakan solusi untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan administrasi dan proses pembelajaran di lembaga pendidikan Islam. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, seperti sistem manajemen berbasis cloud, lembaga pendidikan dapat mengelola data siswa, pendidik, kurikulum, dan sumber daya lainnya dengan lebih sistematis dan terorganisir.

Sistem informasi manajemen yang terintegrasi juga memungkinkan pengelolaan yang lebih transparan dan memudahkan pengambilan keputusan. Teknologi ini akan mempermudah pengelolaan data yang besar dan kompleks, seperti absensi, nilai, serta evaluasi pembelajaran. Selain itu, sistem ini dapat membantu meningkatkan aksesibilitas informasi bagi semua pihak terkait, termasuk pengelola, pendidik, dan peserta didik (Wahab, 2011).

5. Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Islam yang Transformatif
Kepemimpinan dalam pendidikan Islam memegang peranan kunci dalam menciptakan perubahan positif dalam pengelolaan sumber daya pendidikan. Kepemimpinan yang transformatif mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh stakeholders untuk bekerja bersama dalam mencapai visi bersama. Pemimpin pendidikan Islam harus memiliki kompetensi manajerial yang mumpuni, wawasan keislaman yang luas, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman.

Untuk menciptakan pemimpin yang berkualitas, lembaga pendidikan Islam perlu menyelenggarakan program pengembangan kepemimpinan secara berkelanjutan. Hal ini penting agar kader-kader pemimpin masa depan siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan. Pemimpin yang baik akan mengarahkan lembaga pendidikan menuju keberhasilan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap kebijakan dan keputusan yang diambil (Qamar, 2021).

Rangkuman

1. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis yang terinternalisasi dalam prinsip tauhid, keadilan, amanah, syura, ihsan, mas'uliyah, ta'awun, tawazun, mashlahah, ukhuwwah, falah, dan wasathiyah. Prinsip-prinsip tersebut menjadi pedoman etis dan spiritual dalam pengelolaan pendidikan, sehingga seluruh aktivitas manajerial tidak hanya berorientasi pada efektivitas dan efisiensi, tetapi juga pada pembentukan karakter, akhlak, serta tanggung jawab dunia dan akhirat.
2. Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam menuntut strategi yang holistik dan berkelanjutan, meliputi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik dan integritas keislaman, pengembangan profesionalisme secara terus-menerus, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan yang adil. Strategi ini bertujuan menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, berakhlak, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain tuntutan kompetensi ganda tenaga pendidik, keterbatasan sumber pendanaan, minimnya infrastruktur dan fasilitas pendukung, serta kebutuhan akan kurikulum terpadu yang mengintegrasikan ilmu agama dan ilmu umum. Tantangan tersebut menuntut kemampuan adaptasi lembaga pendidikan Islam agar tetap relevan dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan identitas keislamannya.

4. Kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya pendidikan. Pemanfaatan teknologi melalui sistem informasi manajemen pendidikan yang terintegrasi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan SDM serta sumber daya pendidikan secara keseluruhan.
5. Solusi manajemen sumber daya pendidikan Islam diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel, pengembangan infrastruktur pendidikan yang berkelanjutan, penerapan sistem informasi manajemen, serta pengembangan kepemimpinan transformatif. Upaya-upaya ini bertujuan mewujudkan pendidikan Islam yang unggul secara akademik, kuat secara moral dan spiritual, serta mampu berdaya saing dalam menghadapi tantangan global.



BAB VI

KOMPONEN MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIKAN ISLAM

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam berfokus pada pengelolaan individu yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam (Marlina, 2015). Pendidikan Islam menekankan pembentukan karakter, akhlak, dan pengembangan ilmu pengetahuan yang bersumber dari ajaran agama. Dalam konteks ini, manajemen SDM pendidikan Islam mencakup beberapa komponen utama yang meliputi:

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)**
Perencanaan SDM dalam pendidikan Islam berfungsi untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga pendidik serta tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Hal ini melibatkan analisis kebutuhan SDM dalam jangka panjang berdasarkan perkembangan lembaga, jumlah peserta didik, serta perubahan dalam

kurikulum atau metode pembelajaran. Perencanaan yang baik akan membantu lembaga pendidikan Islam mempersiapkan tenaga kerja yang tepat dan kompeten untuk menghadapi tantangan yang ada.

Perencanaan SDM juga mencakup identifikasi dan penentuan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi di lembaga pendidikan Islam, serta menentukan strategi rekrutmen yang sesuai. Dengan perencanaan yang matang, lembaga pendidikan dapat meminimalisir masalah kekurangan atau kelebihan SDM dan memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga.

2. Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Rekrutmen dan seleksi pegawai adalah langkah penting dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Rekrutmen bertujuan untuk menarik calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Proses seleksi yang baik akan memastikan bahwa calon pegawai memiliki kompetensi dan nilai-nilai Islami yang sesuai dengan tujuan pendidikan Islam. Selain itu, rekrutmen juga harus mempertimbangkan keberagaman latar belakang dan pengalaman untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan dinamis.

Dalam seleksi, penting untuk menilai tidak hanya aspek profesional, tetapi juga pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai agama Islam. Pemilihan tenaga pendidik yang sesuai akan meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan atmosfer pendidikan yang islami dan mendidik peserta didik dengan penuh tanggung jawab.

3. Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi

Pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Setiap individu yang terlibat dalam pendidikan harus terus berkembang untuk menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan zaman. Pengembangan kompetensi ini dilakukan melalui pelatihan, workshop, seminar, dan program pendidikan berkelanjutan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan

mengajar, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pemahaman agama yang lebih mendalam.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengembangan kompetensi juga mencakup pembinaan akhlak dan penguatan nilai-nilai Islami dalam diri pendidik. Hal ini akan memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya mampu menyampaikan materi pendidikan dengan baik, tetapi juga menjadi teladan dalam hal moral dan spiritual bagi peserta didik.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM pendidikan Islam bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pendidik dan tenaga kependidikan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian ini tidak hanya mengukur hasil akademik yang dicapai oleh peserta didik, tetapi juga bagaimana pendidik berperan dalam pembinaan karakter, akhlak, dan pengajaran agama.

Penilaian yang objektif dan adil akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan pegawai. Hasil penilaian ini juga digunakan untuk merancang program pembinaan dan pengembangan lebih lanjut, serta memastikan bahwa kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan tetap meningkat seiring waktu.

5. Penghargaan dan Insentif

Pemberian penghargaan dan insentif merupakan bagian dari strategi motivasi dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Penghargaan diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam aspek akademik, pengembangan karakter peserta didik, maupun kontribusi terhadap nilai-nilai Islam. Penghargaan bisa berupa pengakuan, kenaikan gaji, atau penghargaan lainnya yang sesuai.

Pemberian insentif yang tepat juga dapat memotivasi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Insentif ini tidak hanya berbentuk material, tetapi juga dapat berupa penghargaan

non-material yang mengapresiasi upaya pendidik dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

6. Kesejahteraan dan Motivasi

Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Kesejahteraan yang dimaksud mencakup gaji yang layak, fasilitas yang memadai, serta dukungan emosional dan psikologis yang diperlukan untuk menjaga semangat kerja. Organisasi pendidikan harus memastikan bahwa tenaga pendidik merasa dihargai dan termotivasi, baik secara materi maupun non-materi.

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pendidik dalam memberikan pengajaran dan mendidik peserta didik. Dalam konteks pendidikan Islam, kesejahteraan dan motivasi tidak hanya mengarah pada kesejahteraan duniawi, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan spiritual yang didasarkan pada nilai-nilai Islam yang mengutamakan keikhlasan dan tanggung jawab.

7. Pengelolaan Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam manajemen SDM pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting. Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat, wawasan keislaman yang mendalam, dan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan tim. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi pendidik untuk bekerja dengan semangat, dan membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang seimbang antara dunia dan akhirat.

Pemimpin di lembaga pendidikan Islam juga harus mampu mengadaptasi perubahan dan menciptakan kebijakan yang sesuai dengan tuntutan zaman tanpa mengesampingkan prinsip-prinsip Islam. Dengan kepemimpinan yang visioner dan berbasis nilai-nilai keislaman, manajemen SDM dalam pendidikan Islam dapat berjalan lebih efektif dan berkesinambungan (Qomar, 2015).

Dengan komponen-komponen manajemen SDM tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal, memastikan kualitas pendidikan yang berkualitas, serta membentuk individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam.

Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam

Manajemen kurikulum dalam pendidikan Islam berperan sangat penting dalam membentuk pendidikan yang komprehensif, mengintegrasikan pengetahuan agama dan umum, serta mengembangkan karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam (Rohman, 2018). Proses manajemen kurikulum mencakup berbagai langkah di antaranya yaitu:

1. Perencanaan Kurikulum Pendidikan Islam

Perencanaan kurikulum pendidikan Islam melibatkan penyusunan tujuan, materi ajar, metode pembelajaran, serta evaluasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Tujuan utama perencanaan ini adalah untuk menghasilkan kurikulum yang dapat memenuhi kebutuhan peserta didik baik dari segi pengetahuan agama maupun ilmu umum. Selain itu, perencanaan juga mencakup pengaturan waktu dan alokasi sumber daya agar kurikulum dapat dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan visi pendidikan Islam.

Perencanaan kurikulum yang baik memastikan bahwa seluruh aspek pendidikan, mulai dari pengajaran hingga pengelolaan, berjalan selaras dengan prinsip Islam. Pendidik dan pengelola pendidikan perlu merancang kurikulum yang tidak hanya relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga mengutamakan pembentukan karakter dan moral yang kuat pada peserta didik. Ini juga mencakup penyesuaian dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

2. Pengorganisasian Kurikulum Pendidikan Islam

Pengorganisasian kurikulum pendidikan Islam adalah proses menyusun struktur dan alur pembelajaran yang terstruktur dan efisien. Dalam hal ini, materi ajar diatur sedemikian rupa untuk menciptakan

keseimbangan antara pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan umum. Pengorganisasian ini juga mencakup penentuan tingkat pendidikan dan penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan peserta didik di setiap jenjang.

Pengorganisasian yang efektif memudahkan pengelolaan pembelajaran dan membantu peserta didik untuk memahami materi dengan cara yang lebih sistematis. Struktur kurikulum yang jelas memungkinkan pendidik untuk lebih fokus pada pengajaran yang sesuai dengan tingkat pemahaman peserta didik. Dengan pengorganisasian yang tepat, pengelolaan waktu pembelajaran juga dapat dioptimalkan, sehingga setiap materi dapat dipelajari dengan maksimal.

3. Pelaksanaan Kurikulum Pendidikan Islam

Pelaksanaan kurikulum pendidikan Islam adalah tahap di mana program pendidikan diterapkan di lapangan. Pada tahap ini, pendidik memainkan peran utama dalam mengimplementasikan materi ajar yang telah disusun dalam perencanaan kurikulum. Pendidik diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap pelajaran yang diberikan, baik dalam pengajaran agama maupun ilmu umum.

Pelaksanaan kurikulum yang baik juga mencakup penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi dan berbasis pada kebutuhan peserta didik. Pendekatan yang digunakan harus mampu menumbuhkan keterampilan, pengetahuan, serta pengembangan karakter. Dengan pelaksanaan yang efektif, tujuan pendidikan Islam untuk mencetak individu yang cerdas, berbudi pekerti luhur, dan bertanggung jawab dapat tercapai dengan baik.

4. Evaluasi dan Penilaian Kurikulum Pendidikan Islam

Evaluasi dan penilaian adalah tahap penting dalam manajemen kurikulum yang bertujuan untuk menilai keberhasilan kurikulum yang diterapkan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai dan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Evaluasi dalam pendidikan Islam tidak hanya melibatkan penilaian terhadap hasil akademik peserta didik, tetapi juga terhadap perkembangan karakter dan nilai-nilai agama yang diterapkan.

Penilaian yang objektif dan menyeluruh akan memberikan gambaran tentang efektivitas kurikulum yang diterapkan. Hasil evaluasi ini akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan revisi atau perbaikan terhadap kurikulum yang ada. Evaluasi yang dilakukan secara berkala juga akan memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta perkembangan zaman.

5. Peningkatan dan Pengembangan Kurikulum

Peningkatan dan pengembangan kurikulum pendidikan Islam adalah proses yang berkelanjutan untuk memastikan kurikulum tetap relevan dengan tuntutan zaman. Setelah evaluasi, kurikulum perlu diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan masyarakat. Pengembangan ini melibatkan revisi dalam materi ajar, metode pembelajaran, serta evaluasi yang sesuai dengan perkembangan terbaru.

Pengembangan kurikulum harus dilakukan secara holistik dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk pendidik, ahli pendidikan, dan tokoh agama. Dengan pendekatan yang inklusif, kurikulum yang dihasilkan dapat mengakomodasi kebutuhan peserta didik dan perkembangan ilmu pengetahuan modern, sambil tetap menjaga nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pendidikan. Hal ini akan memastikan bahwa pendidikan Islam tetap memberikan kontribusi yang besar dalam pembentukan insan yang seimbang antara dunia dan akhirat.

Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan Islam memainkan peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Sormin, 2024). Sarana dan prasarana yang memadai adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif, dan efisien. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen sarana dan prasarana meliputi:

1. Perencanaan Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan Islam merupakan langkah pertama dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Proses perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan fasilitas berdasarkan jumlah peserta didik, jenis pendidikan yang diberikan, serta perkembangan kurikulum dan teknologi. Selain itu, perencanaan harus mempertimbangkan keberlanjutan dan anggaran yang tersedia, serta memastikan bahwa fasilitas yang disediakan dapat menunjang kegiatan belajar yang berkualitas.

Dalam perencanaan, penting untuk memastikan bahwa sarana yang dibutuhkan, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas teknologi, dapat mendukung proses pembelajaran yang optimal. Kurikulum yang berbasis teknologi informasi juga harus diperhatikan dengan menyediakan fasilitas seperti komputer, akses internet, dan perangkat pembelajaran digital. Selain itu, ruang-ruang ibadah, seperti masjid atau mushola, harus menjadi bagian dari fasilitas yang mendukung aspek spiritual peserta didik, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam yang holistik.

2. Pengadaan dan Penyediaan Sarana dan Prasarana

Setelah perencanaan, langkah selanjutnya adalah pengadaan dan penyediaan sarana dan prasarana yang telah direncanakan. Proses pengadaan ini harus dilakukan secara efisien dan transparan, dengan mempertimbangkan kualitas, harga, dan keberlanjutan penggunaan fasilitas. Pengadaan fasilitas harus mencakup sarana yang memenuhi standar keamanan, kenyamanan, dan kesesuaian dengan prinsip-prinsip Islam. Misalnya, ruang kelas yang cukup ventilasinya, area ibadah yang bersih, dan fasilitas olahraga yang mendukung pembinaan fisik siswa.

Dalam pendidikan Islam, sarana pendidikan juga harus memperhatikan aspek spiritual dan moral. Misalnya, penyediaan ruang yang mendukung kegiatan keagamaan, seperti ruang pertemuan untuk kajian agama atau mushola yang nyaman dan mudah diakses oleh siswa.

Penyediaan fasilitas ini menjadi bagian integral dari pembentukan karakter peserta didik, sehingga manajemen sarana dan prasarana harus mengakomodasi kebutuhan fisik dan spiritual siswa secara seimbang.

3. Pemeliharaan dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana

Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan Islam adalah hal yang tidak kalah penting. Pemeliharaan yang baik akan memastikan fasilitas yang ada tetap dalam kondisi baik dan dapat digunakan untuk mendukung pembelajaran dengan optimal. Organisasi pendidikan perlu menyusun jadwal pemeliharaan rutin untuk fasilitas-fasilitas yang ada, baik itu ruang kelas, laboratorium, atau fasilitas ibadah. Pemeliharaan ini mencakup perawatan rutin, perbaikan jika diperlukan, dan penggantian peralatan yang sudah tidak berfungsi dengan baik.

Selain itu, pemanfaatan sarana dan prasarana juga harus dilakukan secara efisien. Setiap fasilitas yang ada harus dimanfaatkan sesuai dengan fungsinya, dan tidak ada fasilitas yang dibiarkan tidak terpakai. Ini tidak hanya akan menghemat biaya operasional, tetapi juga akan menciptakan lingkungan yang dinamis dan mendukung kebutuhan belajar siswa. Misalnya, ruang komputer yang dapat digunakan tidak hanya untuk pembelajaran, tetapi juga untuk kegiatan penelitian dan pengembangan.

4. Pengelolaan Sarana dan Prasarana Berbasis Teknologi

Di era digital, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan Islam harus mengadopsi teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Penggunaan sistem manajemen pendidikan berbasis teknologi dapat mempermudah dalam mengelola sarana dan prasarana, mulai dari pemantauan kondisi fasilitas, pengadaan, hingga pemeliharaan. Teknologi juga memungkinkan pengelolaan data terkait penggunaan fasilitas, yang dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan mengenai perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Selain itu, teknologi dapat memperkaya pembelajaran itu sendiri. Penyediaan perangkat teknologi informasi dan komunikasi yang memadai, seperti proyektor, komputer, dan akses internet, akan

mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan modern. Lembaga pendidikan Islam juga perlu menyediakan materi ajar berbasis digital yang bisa diakses oleh pendidik dan peserta didik, serta memastikan bahwa fasilitas ini digunakan dengan bijak dan mendukung tujuan pendidikan yang lebih luas.

5. Evaluasi dan Pengembangan Sarana dan Prasarana

Evaluasi dan pengembangan sarana dan prasarana pendidikan Islam diperlukan untuk menilai efektivitas fasilitas yang ada dalam mendukung proses pembelajaran. Evaluasi ini mencakup pemantauan penggunaan fasilitas dan mengidentifikasi apakah fasilitas tersebut masih relevan dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan siswa. Hasil evaluasi akan memberikan informasi tentang bagian-bagian mana dari sarana dan prasarana yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki.

Pengembangan sarana dan prasarana dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan zaman dan kemajuan teknologi (Sajidah, 2025). Misalnya, integrasi fasilitas teknologi terbaru dalam ruang kelas atau pembaruan sistem perpustakaan untuk mendukung pembelajaran digital. Pengembangan ini juga harus mencakup peningkatan fasilitas yang mendukung kegiatan ekstra kurikuler, seperti fasilitas olahraga dan seni, yang berperan penting dalam pembentukan karakter siswa di luar pembelajaran formal.

Dengan manajemen sarana dan prasarana yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik. Pemeliharaan dan pengelolaan fasilitas yang efisien akan memastikan bahwa pendidikan Islam yang diberikan tidak hanya berkualitas dalam hal pengajaran, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Manajemen Keuangan Pendidikan Islam

Manajemen keuangan dalam pendidikan Islam adalah proses perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan dana yang digunakan untuk mendukung

operasional dan pengembangan lembaga pendidikan Islam (Inaldi, 2024). Keuangan yang dikelola dengan baik akan memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan dapat terlaksana dengan efektif, tanpa mengorbankan kualitas pendidikan itu sendiri. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan keuangan mencakup:

1. Perencanaan Keuangan Pendidikan Islam

Perencanaan keuangan dalam pendidikan Islam sangat penting untuk memastikan bahwa anggaran yang tersedia dapat digunakan secara optimal. Dalam perencanaan ini, lembaga pendidikan harus merencanakan biaya operasional, gaji pegawai, pengembangan sarana dan prasarana, serta kegiatan-kegiatan pembelajaran dan pengajaran. Perencanaan yang matang akan membantu lembaga pendidikan Islam meminimalkan pemborosan dan memastikan dana yang ada digunakan untuk prioritas yang mendukung kualitas pendidikan.

Penting untuk memperhatikan prinsip **syura** (musyawarah) dalam merencanakan keuangan, dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses perencanaan. Hal ini dapat memastikan bahwa kebutuhan seluruh komponen dalam pendidikan Islam tercakup dengan adil, mulai dari pengelola, pendidik, hingga peserta didik. Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan pendidikan dan ketersediaan dana.

2. Pengelolaan Sumber Pendanaan

Sumber pendanaan dalam pendidikan Islam sangat bervariasi, mulai dari dana pemerintah, zakat, wakaf, infaq, hingga dana pribadi dan sponsor. Keberagaman sumber dana ini menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mengelola keuangan secara transparan dan akuntabel. Manajemen keuangan yang baik akan melibatkan pengelolaan berbagai sumber dana tersebut dengan efisien dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diinginkan.

Selain itu, diversifikasi sumber pendanaan dapat mengurangi ketergantungan pada satu sumber dana, sehingga lebih stabil dalam mendanai operasional dan pengembangan pendidikan Islam. Lembaga

pendidikan Islam perlu menggali potensi dana dari masyarakat melalui program-program seperti wakaf pendidikan, donasi, dan kerjasama dengan pihak swasta. Hal ini akan memastikan keberlanjutan pendidikan tanpa mengorbankan kualitas pengajaran.

3. Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan

Prinsip transparansi dan akuntabilitas sangat penting dalam manajemen keuangan pendidikan Islam. Keuangan harus dikelola secara terbuka agar semua pihak yang terlibat dapat memantau penggunaan dana secara jelas dan akurat. Transparansi ini juga berfungsi untuk membangun kepercayaan dari berbagai stakeholders, seperti orang tua siswa, masyarakat, dan pihak sponsor.

Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan memastikan bahwa dana yang digunakan benar-benar mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan peserta didik. Setiap pengeluaran dan pemasukan harus tercatat dengan rapi, dan laporan keuangan harus disusun dengan standar yang tinggi agar dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak terkait. Dengan penerapan transparansi dan akuntabilitas, lembaga pendidikan Islam dapat menjaga integritas dan meningkatkan efisiensi pengelolaan keuangan.

4. Penggunaan Teknologi dalam Pengelolaan Keuangan

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen keuangan pendidikan Islam semakin penting di era digital ini. Sistem informasi berbasis teknologi dapat membantu dalam mengelola administrasi keuangan, mulai dari pengelolaan dana masuk, pengeluaran operasional, hingga laporan keuangan yang lebih mudah dipantau. Teknologi seperti sistem manajemen keuangan berbasis cloud atau aplikasi keuangan lainnya dapat mempercepat dan mempermudah proses pencatatan dan pemantauan anggaran.

Dengan menggunakan teknologi, lembaga pendidikan Islam dapat menghemat waktu dan tenaga dalam pengelolaan keuangan, serta mengurangi kemungkinan kesalahan manusia dalam pencatatan.

Selain itu, teknologi juga memungkinkan lembaga untuk melakukan analisis keuangan yang lebih mendalam, memberikan data yang akurat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat waktu.

5. Evaluasi Keuangan dan Perbaikan Berkelanjutan

Evaluasi keuangan secara rutin adalah bagian penting dalam manajemen keuangan pendidikan Islam. Evaluasi ini bertujuan untuk memantau sejauh mana anggaran yang telah ditetapkan dapat dipenuhi dan digunakan sesuai dengan perencanaan. Dengan evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan dapat mengetahui area yang memerlukan perbaikan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Proses evaluasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi potensi pemborosan atau ketidakefisienan dalam penggunaan dana. Berdasarkan hasil evaluasi, lembaga pendidikan Islam dapat merancang langkah-langkah perbaikan, seperti pengalokasian ulang anggaran atau perubahan strategi pendanaan. Dengan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, pengelolaan keuangan pendidikan Islam akan lebih efisien, transparan, dan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas (Qodir, 2024).

Dengan demikian, manajemen keuangan pendidikan Islam bukan hanya tentang pengelolaan dana, tetapi juga mencakup transparansi, akuntabilitas, dan penggunaan teknologi yang efisien. Semua aspek ini harus dijalankan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan peserta didik, sambil tetap menjaga integritas dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan keuangan.

Manajemen Hubungan Masyarakat (Humas) dalam Pendidikan Islam

Manajemen hubungan masyarakat (Humas) dalam pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting untuk membangun dan menjaga komunikasi yang efektif antara lembaga pendidikan dengan berbagai pihak eksternal, termasuk masyarakat, orang tua siswa, pemerintah, dan

media (Anam, 2011). Humas juga bertujuan untuk membangun citra positif lembaga pendidikan Islam, memperkuat keterlibatan masyarakat, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam manajemen Humas pendidikan Islam:

1. Membangun Citra Lembaga Pendidikan Islam

Citra lembaga pendidikan Islam harus dibangun dengan cara yang transparan dan menyampaikan informasi yang akurat mengenai keberhasilan lembaga, kualitas pengajaran, serta nilai-nilai yang dijalankan. Humas bertugas untuk menginformasikan pencapaian lembaga melalui berbagai saluran komunikasi, baik melalui media massa maupun platform digital. Citra yang baik akan menarik perhatian masyarakat dan meningkatkan kepercayaan orang tua terhadap kualitas pendidikan yang diberikan.

Selain itu, Humas juga berperan penting dalam menangani masalah yang dapat merusak reputasi lembaga, seperti isu ketidakpuasan orang tua atau permasalahan internal lembaga. Dengan respon yang cepat dan penanganan yang tepat, Humas dapat menjaga citra lembaga dan memastikan bahwa segala masalah dapat diselesaikan secara terbuka dan konstruktif.

2. Komunikasi yang Efektif dengan Stakeholders

Humas berperan untuk menjaga komunikasi yang baik dan efektif antara lembaga pendidikan Islam dengan berbagai stakeholders, seperti orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, dan media. Informasi yang jelas dan akurat harus disampaikan kepada semua pihak terkait untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang tujuan dan kegiatan lembaga pendidikan. Humas juga harus menyediakan ruang untuk komunikasi dua arah, di mana orang tua dan masyarakat dapat memberikan masukan atau feedback mengenai proses pendidikan.

Komunikasi yang terbuka dan transparan akan membantu membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Hal ini juga akan mempermudah pengelolaan isu dan masalah yang mungkin muncul dalam hubungan

dengan stakeholder, serta memastikan bahwa semua pihak merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pendidikan.

3. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan Islam
Humas memainkan peran penting dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan Islam. Ini bisa dilakukan melalui berbagai program kemitraan dengan orang tua, alumni, dan lembaga lain yang berkaitan. Dengan melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan pendidikan, seperti seminar, pengajian, atau acara sosial, Humas dapat memperkaya pengalaman pendidikan bagi peserta didik dan memperluas jaringan dukungan bagi lembaga pendidikan.

Selain itu, dengan melibatkan masyarakat secara aktif, Humas dapat memperkuat keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan dan mendukung keberlanjutan program-program pendidikan Islam. Ini juga memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat sekitar, menciptakan rasa saling memiliki yang mendalam.

4. Pengelolaan Krisis dan Isu Publik
Pengelolaan krisis adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen Humas. Ketika terjadi masalah atau isu yang dapat merusak reputasi lembaga pendidikan Islam, Humas harus segera bertindak untuk menangani masalah tersebut. Hal ini termasuk memberikan klarifikasi yang cepat dan transparan kepada media dan masyarakat untuk mencegah penyebaran informasi yang salah atau merugikan.

Dalam pengelolaan krisis, Humas juga berperan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk memastikan bahwa permasalahan yang timbul tidak berdampak panjang. Mengelola isu dengan cara yang bijak akan meningkatkan citra lembaga sebagai institusi yang bertanggung jawab, transparan, dan profesional dalam menghadapi tantangan.

5. Pemanfaatan Teknologi dan Media Sosial dalam Humas
Di era digital, penggunaan teknologi informasi dan media sosial menjadi bagian penting dalam manajemen Humas pendidikan Islam. Humas harus memanfaatkan berbagai platform digital untuk menyampaikan informasi tentang kegiatan dan pencapaian lembaga pendidikan

Islam dengan cepat dan luas. Media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan website sekolah memungkinkan lembaga untuk berkomunikasi langsung dengan masyarakat, orang tua, dan peserta didik.

Selain itu, penggunaan teknologi juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk memperkenalkan program-programnya secara lebih interaktif dan menarik. Humas dapat menggunakan media sosial untuk mempromosikan kegiatan pendidikan, mengumumkan acara penting, atau memberikan informasi terkait kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Pemanfaatan teknologi ini juga mendukung efisiensi dalam komunikasi dan meningkatkan visibilitas lembaga pendidikan Islam di masyarakat.

Dengan manajemen Humas yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menjaga hubungan yang baik dengan seluruh stakeholder, memperkuat citra positif, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Selain itu, Humas juga berperan penting dalam menangani krisis dan memanfaatkan teknologi untuk memperluas jangkauan informasi pendidikan Islam.

Manajemen Peserta Didik dalam Pendidikan Islam

Manajemen peserta didik dalam pendidikan Islam berfokus pada pengelolaan siswa atau mahasiswa, mulai dari penerimaan, pembinaan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja mereka (Firdaus, 2022). Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas dalam aspek intelektual, tetapi juga unggul dalam moral, akhlak, dan ketakwaan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam manajemen peserta didik pendidikan Islam:

1. Penerimaan dan Seleksi Peserta Didik

Penerimaan peserta didik dalam pendidikan Islam harus dilakukan dengan prinsip yang adil dan transparan. Seleksi yang baik akan memastikan bahwa peserta didik yang diterima memiliki potensi yang tidak hanya dalam bidang akademik tetapi juga dalam aspek moral dan keagamaan. Proses seleksi ini melibatkan penilaian terhadap karakter

peserta didik serta kemampuannya untuk mengikuti kurikulum yang berbasis nilai-nilai Islam.

Dalam seleksi, penting untuk mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan intelektual dan pemahaman agama. Dengan cara ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa peserta didik tidak hanya cerdas dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki dasar agama yang kuat sebagai landasan hidup mereka.

2. Pembinaan dan Pengembangan Peserta Didik

Pembinaan peserta didik mencakup pengembangan berbagai aspek dalam diri mereka, seperti intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. Dalam pendidikan Islam, setiap peserta didik harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri tidak hanya dalam hal pengetahuan tetapi juga dalam pembentukan akhlak dan karakter sesuai dengan ajaran Islam. Pendekatan holistik ini bertujuan untuk menghasilkan individu yang cerdas secara akademis dan juga baik dalam akhlaknya.

Selain itu, pengembangan peserta didik juga melibatkan identifikasi dan pengembangan bakat dan minat mereka. Lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan program ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan bakat, baik dalam bidang seni, olahraga, maupun kegiatan keagamaan. Dengan cara ini, peserta didik akan lebih percaya diri dan mampu mengeksplorasi potensi diri mereka.

3. Evaluasi dan Penilaian Kinerja Peserta Didik

Penilaian kinerja dalam pendidikan Islam mencakup tidak hanya penilaian terhadap pencapaian akademik, tetapi juga terhadap perkembangan karakter dan pengamalan ajaran Islam. Penilaian yang menyeluruh akan memberikan gambaran tentang potensi peserta didik dalam aspek keilmuan dan moral. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa peserta didik berkembang dengan baik dalam semua aspek yang diharapkan.

Evaluasi ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pendidik, orang tua, dan pengelola pendidikan. Hasil evaluasi akan menjadi dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan

lebih lanjut dan memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sesuai dengan tujuan pendidikan Islam yang holistik.

4. Kesejahteraan dan Keterlibatan Orang Tua

Kesejahteraan peserta didik merupakan faktor penting dalam manajemen peserta didik. Kesejahteraan ini mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung keberhasilan proses pendidikan. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa peserta didik mendapatkan perhatian yang cukup terhadap aspek kesehatan dan kesejahteraan emosional mereka. Penyediaan layanan konseling dan dukungan psikologis sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan peserta didik.

Keterlibatan orang tua juga memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen peserta didik. Orang tua diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pendidikan anak-anak mereka, baik dalam kegiatan di sekolah maupun dalam membimbing anak-anak di rumah. Kerjasama yang baik antara sekolah dan orang tua akan membantu memastikan kesejahteraan peserta didik dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

5. Pengelolaan Masalah dan Pengelolaan Konflik

Peserta didik sering kali menghadapi masalah dalam proses pembelajaran, baik yang bersifat akademik maupun sosial. Manajemen peserta didik harus mencakup sistem yang efektif dalam menangani masalah tersebut, seperti menyediakan layanan konseling dan bimbingan untuk membantu peserta didik mengatasi kesulitan yang dihadapi. Pengelolaan konflik antar peserta didik atau antara peserta didik dengan pendidik juga harus dilakukan dengan pendekatan yang adil dan Islami, menggunakan prinsip musyawarah dan saling pengertian.

Dengan pengelolaan masalah dan konflik yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif bagi proses pembelajaran. Pendekatan ini juga mengajarkan peserta didik tentang pentingnya penyelesaian masalah dengan cara

yang damai dan sesuai dengan ajaran Islam, serta memperkuat nilai-nilai ukhuwah dan toleransi di lingkungan pendidikan (Sihombing, 2024).

Dengan menerapkan manajemen peserta didik yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik. Proses pembinaan yang menyeluruh, evaluasi yang objektif, serta keterlibatan orang tua akan menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki karakter dan akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam.

Manajemen Teknologi Informasi dalam Pendidikan Islam

Manajemen teknologi informasi (TI) dalam pendidikan Islam memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengelolaan administrasi, dan mendukung nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran (Sari, 2024). Pengelolaan yang baik akan memastikan bahwa teknologi digunakan secara efektif dan efisien, mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam yang komprehensif. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam manajemen teknologi informasi dalam pendidikan Islam:

1. Perencanaan Teknologi Informasi dalam Pendidikan Islam

Perencanaan TI dalam pendidikan Islam melibatkan identifikasi kebutuhan teknologi yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Dalam perencanaan ini, lembaga pendidikan harus memilih perangkat keras dan perangkat lunak yang akan digunakan untuk mendukung pengajaran, administrasi, dan manajemen. Perencanaan ini harus mempertimbangkan integrasi teknologi dengan kurikulum dan nilai-nilai Islam, sehingga teknologi dapat digunakan untuk mendukung pengajaran tanpa mengorbankan tujuan moral dan spiritual pendidikan.

Selain itu, perencanaan ini juga melibatkan pertimbangan anggaran dan sumber daya yang tersedia. Penggunaan teknologi harus disesuaikan dengan kemampuan lembaga untuk memelihara dan memperbarui perangkat tersebut secara berkelanjutan. Dengan

perencanaan yang matang, penggunaan TI akan lebih terarah dan efektif dalam mendukung kualitas pendidikan Islam.

2. Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran

Teknologi digunakan dalam pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas interaksi antara pendidik dan peserta didik. Penggunaan teknologi informasi seperti video, audio, e-books, dan aplikasi digital memungkinkan pendidik untuk menyampaikan materi dengan cara yang lebih menarik dan mudah dipahami. Penerapan teknologi ini juga memberikan akses yang lebih luas bagi peserta didik untuk mengakses materi pembelajaran, baik secara langsung maupun online.

Selain itu, teknologi dapat memfasilitasi pembelajaran yang lebih interaktif dan kolaboratif, seperti pembelajaran jarak jauh dan diskusi online. Dalam konteks pendidikan Islam, teknologi juga digunakan untuk memperkenalkan sumber daya Islami digital, seperti kitab tafsir, hadis, dan aplikasi pengingat ibadah, yang akan memperkaya pengalaman belajar peserta didik dan memperkuat integrasi ilmu agama dengan ilmu pengetahuan modern.

3. Pengelolaan Infrastruktur Teknologi Informasi

Pengelolaan infrastruktur TI yang memadai sangat penting untuk mendukung penerapan teknologi dalam pendidikan Islam. Infrastruktur ini meliputi perangkat keras seperti komputer, proyektor, dan jaringan internet, serta perangkat lunak yang digunakan untuk mendukung pembelajaran dan manajemen administrasi. Infrastruktur yang baik memungkinkan penggunaan teknologi yang efektif dan memastikan bahwa semua pihak, baik pendidik maupun peserta didik, dapat mengakses sumber daya pendidikan dengan mudah.

Pengelolaan infrastruktur juga mencakup pemeliharaan dan pembaruan perangkat yang digunakan, sehingga tetap relevan dengan perkembangan teknologi yang ada. Lembaga pendidikan Islam perlu memiliki tim teknis yang bertugas untuk mengelola dan memelihara infrastruktur ini, serta mengatasi masalah teknis yang muncul. Dengan

pengelolaan infrastruktur yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan proses pembelajaran dan administrasi berjalan lancar.

4. Pelatihan dan Pengembangan Pengguna Teknologi

Pelatihan dan pengembangan pengguna teknologi, baik pendidik maupun peserta didik, sangat penting untuk memastikan teknologi yang diterapkan digunakan secara optimal. Pendidik perlu diberikan pelatihan dalam penggunaan alat bantu pembelajaran berbasis teknologi, serta dalam penggunaan sistem manajemen pembelajaran (LMS) untuk memudahkan pengelolaan kelas dan interaksi dengan peserta didik.

Selain itu, peserta didik juga harus dibekali dengan keterampilan dalam menggunakan teknologi untuk mendukung pembelajaran mereka. Pelatihan ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga etika penggunaan teknologi, yang sangat penting dalam pendidikan Islam. Peserta didik perlu diajarkan untuk menggunakan teknologi secara bijak dan bertanggung jawab, serta memastikan bahwa teknologi digunakan untuk tujuan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

5. Evaluasi dan Peningkatan Sistem Teknologi Informasi

Evaluasi sistem TI secara berkala sangat penting untuk menilai sejauh mana teknologi yang digunakan dalam pendidikan Islam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Evaluasi ini melibatkan pengumpulan umpan balik dari pendidik, peserta didik, serta pengelola pendidikan mengenai efektivitas sistem yang diterapkan, seperti LMS, penggunaan perangkat digital, dan infrastruktur teknologi lainnya.

Berdasarkan hasil evaluasi, lembaga pendidikan Islam dapat melakukan perbaikan dan peningkatan sistem TI yang ada. Pengembangan berkelanjutan ini dapat mencakup pembaruan perangkat lunak, peningkatan kapasitas infrastruktur, atau integrasi teknologi baru yang lebih efisien dan mendukung kebutuhan pembelajaran. Dengan evaluasi yang sistematis dan peningkatan berkelanjutan, penggunaan

teknologi dalam pendidikan Islam dapat semakin optimal dan relevan dengan perkembangan zaman (Husada, 2025).

Dengan manajemen teknologi informasi yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pengajaran, mempermudah pengelolaan administrasi, dan memperkuat nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan. Teknologi yang tepat akan memperkaya pengalaman belajar peserta didik dan mempermudah akses ke materi pembelajaran, sambil tetap menjaga integritas ajaran Islam.

Rangkuman

1. Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam menekankan perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, penghargaan, kesejahteraan, dan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Seluruh proses tersebut diarahkan untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, berakhlak, serta mampu menjadi teladan dalam pembentukan karakter peserta didik.
2. Manajemen kurikulum pendidikan Islam berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, serta pengembangan kurikulum yang terintegrasi antara ilmu agama dan ilmu umum. Kurikulum dirancang secara dinamis agar relevan dengan perkembangan zaman, sekaligus tetap menanamkan nilai-nilai Islam dan membentuk karakter peserta didik secara holistik.
3. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan Islam bertujuan menyediakan, memelihara, dan mengembangkan fasilitas pendidikan yang mendukung proses pembelajaran secara optimal. Pengelolaan fasilitas dilakukan secara terencana, efisien, dan berkelanjutan dengan memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan akademik, teknologi, serta aspek spiritual peserta didik.

4. Manajemen keuangan pendidikan Islam menekankan perencanaan anggaran, pengelolaan sumber pendanaan yang beragam, transparansi, akuntabilitas, serta pemanfaatan teknologi keuangan. Pengelolaan keuangan yang baik memastikan keberlangsungan operasional lembaga pendidikan sekaligus menjaga integritas dan kepercayaan publik sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.
5. Manajemen hubungan masyarakat dalam pendidikan Islam berperan membangun citra positif lembaga, menjaga komunikasi efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, meningkatkan partisipasi masyarakat, serta mengelola krisis dan isu publik secara bijak. Pemanfaatan media dan teknologi informasi menjadi sarana strategis dalam memperluas jangkauan komunikasi dan memperkuat kepercayaan masyarakat.
6. Manajemen peserta didik dalam pendidikan Islam mencakup proses penerimaan, pembinaan, pengembangan, evaluasi, kesejahteraan, serta penanganan masalah dan konflik. Pengelolaan ini diarahkan untuk membentuk peserta didik yang unggul secara intelektual, emosional, sosial, dan spiritual, dengan dukungan keterlibatan aktif orang tua dan lingkungan.
7. Manajemen teknologi informasi dalam pendidikan Islam difokuskan pada perencanaan, penerapan, pengelolaan infrastruktur, pelatihan pengguna, serta evaluasi dan pengembangan sistem teknologi. Teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan administrasi pendidikan, dengan tetap menjaga etika, nilai moral, dan prinsip-prinsip Islam dalam penggunaannya.



BAB VII

PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIK DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Meningkatkan Keilmuan

Meningkatkan keilmuan dalam konteks pendidikan Islam adalah suatu hal yang sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman. Penilaian terhadap pendidik menjadi salah satu langkah yang signifikan dalam meningkatkan keilmuan ini. Proses penilaian adalah sarana untuk mengukur dan membandingkan prestasi kerja pendidik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencakup sejauh mana pendidik dapat mengajar dengan efektif, mengelola kelas, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Namun, salah satu tantangan yang sering dihadapi dalam penilaian pendidik adalah kejenuhan karir. Kejenuhan ini dapat muncul ketika pendidik merasa bahwa karir mereka tidak berkembang atau tidak ada penghargaan yang cukup atas usaha dan dedikasi yang telah diberikan.

Kejuhan ini bisa berdampak pada penurunan semangat kerja dan kualitas pengajaran, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir pendidik.

Pentingnya stimulasi pekerjaan bagi pendidik tidak bisa dipandang sebelah mata. Kepala sekolah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, memegang peran penting dalam memberikan motivasi dan penghargaan yang sesuai kepada pendidik. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan diri, kepala sekolah dapat memotivasi pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini juga akan mengurangi rasa jenuh yang dapat timbul di kalangan pendidik.

Sebagaimana diungkapkan oleh Tilaar, kepala sekolah dalam pendidikan Islam tidak hanya dituntut untuk menguasai keterampilan memimpin, tetapi juga untuk menjadikan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam sistem pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menyeimbangkan antara aspek pengembangan karir pendidik dan penguatan spiritualitas berdasarkan ajaran Islam. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah akan menciptakan atmosfer yang mendukung pengembangan keilmuan dan moral dalam pendidikan Islam.

Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tuntutan zaman. Di era digital ini, penting bagi kepala sekolah untuk memahami perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan, sehingga dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan proses pembelajaran dan memfasilitasi pendidik dalam mengembangkan keilmuan mereka. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam yang efektif tidak hanya mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tetapi juga penguasaan terhadap teknologi dan metodologi terbaru yang mendukung pengembangan keilmuan dalam pendidikan (Sarnoto, 2017).

Pembinaan/ Pengembangan Pendidik

Pembinaan atau pengembangan pendidik merupakan upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja pendidik. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa pendidik tidak hanya berkembang dalam hal keilmuan, tetapi juga dalam cara mereka berpikir, sikap terhadap pekerjaannya, serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan pembinaan yang tepat, pendidik akan lebih mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan, sehingga produktivitas kerja pendidik dapat meningkat secara signifikan.

Menurut Magginson yang dikutip oleh Alwi, pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah guru, melibatkan tiga aspek utama, yaitu pendidikan, pelatihan, dan bimbingan. Pengembangan ini merupakan proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pendidik secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap dan perilaku yang mendukung kinerja pendidik dalam tugas sehari-hari. Pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus memungkinkan pendidik untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru yang relevan dengan bidang pendidikan yang mereka tekuni.

Handoko menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia, khususnya pendidik, mencakup upaya yang lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta sikap dan sifat kepribadian pendidik. Pengembangan ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi dalam mengajar, tetapi juga pada pengembangan karakter dan profesionalisme pendidik. Pendekatan ini memastikan bahwa pendidik dapat terus tumbuh, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai individu yang memiliki integritas dan kemampuan untuk menginspirasi peserta didik.

Aktualisasi dari pengembangan kinerja pendidik dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan profesional, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, istighosah, silaturahmi antar guru,

dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Kegiatan-kegiatan ini membantu pendidik untuk memperluas wawasan mereka, meningkatkan pemahaman terhadap materi yang diajarkan, dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat. Dengan terlibat dalam kegiatan ilmiah dan profesional ini, pendidik dapat meningkatkan kompetensi mereka dan memperbaiki cara mengajar, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan (Handoko, 2003).

Peran pimpinan dalam lembaga pendidikan sangat penting dalam mendukung pembinaan pendidik. Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan, termasuk pengarahan dan motivasi, berfungsi untuk meningkatkan kualifikasi akademik pendidik dan memberikan arahan dalam pengembangan karir mereka. Pimpinan yang memiliki perhatian penuh terhadap pengembangan pendidik akan mendorong terciptanya lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesionalisme pendidik. Selain itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan menjadi dorongan bagi pendidik untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka, serta meningkatkan komitmen mereka terhadap kualitas pendidikan.

Budaya Religius

Dasar religius dalam pendidikan Islam berfungsi sebagai landasan utama yang mengarahkan setiap kegiatan pendidikan agar memiliki makna yang mendalam. Dengan menjadikan agama Islam sebagai frame bagi pendidikan Islam, setiap tindakan yang dilakukan dalam dunia pendidikan dianggap sebagai bentuk ibadah. Hal ini menjadikan pendidikan sebagai suatu proses yang tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan peserta didik secara intelektual, tetapi juga membentuk karakter dan moral sesuai dengan ajaran Islam. Dalam pendidikan Islam, ibadah dipandang sebagai aktualisasi diri yang ideal, di mana pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kesempurnaan hidup yang tidak hanya duniawi tetapi juga ukhrawi.

Budaya religius dalam pendidikan Islam mencakup nilai-nilai agama yang mendasari perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang

dipraktekkan oleh warga sekolah, termasuk pendidik dan peserta didik. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam menentukan tindakan atau penilaian terhadap sesuatu yang dianggap bermakna atau tidak dalam kehidupan mereka. Setiap keputusan yang diambil dalam lingkungan pendidikan harus selaras dengan nilai-nilai Islam, yang mendasari bagaimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, serta bagaimana mereka belajar dan mengembangkan diri.

Nilai-nilai Islam yang mendasari budaya religius di sekolah sangat penting karena mempengaruhi pola pikir dan perilaku setiap individu. Pendidikan Islam yang berbasis pada budaya religius akan membentuk peserta didik yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan mampu menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menginternalisasi nilai-nilai Islam, peserta didik dapat tumbuh menjadi individu yang memiliki karakter kuat, yang mampu menghadapi tantangan hidup dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

Penerapan manajemen kinerja berbasis budaya religius dalam pendidikan Islam dapat memberikan manfaat besar dalam meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam manajemen kinerja, guru tidak hanya akan dihargai berdasarkan hasil akademik yang dicapai, tetapi juga berdasarkan bagaimana mereka menanamkan nilai-nilai Islam dalam pengajaran dan interaksi mereka dengan siswa. Ini akan menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme pendidik, di mana mereka merasa dihargai atas usaha mereka dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik.

Dengan menerapkan manajemen kinerja yang berbasis pada budaya religius, pendidikan Islam akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik. Sistem manajemen yang baik yang selaras dengan nilai-nilai Islam akan meningkatkan kinerja pendidik, memberikan dampak positif pada peserta didik, dan menciptakan pendidikan Islam yang diperhitungkan di masyarakat. Pendidikan yang memiliki landasan religius yang kuat akan diakui bukan hanya karena prestasinya dalam menghasilkan individu

yang cerdas, tetapi juga karena kontribusinya dalam membentuk karakter dan moral peserta didik sesuai dengan ajaran Islam (Sarnoto, 2017).

Rangkuman

1. Peningkatan kualitas pendidik dalam pendidikan Islam menuntut penguatan keilmuan yang berkelanjutan melalui penilaian kinerja yang objektif dan adil. Penilaian ini berfungsi untuk mengukur efektivitas pendidik dalam mengajar, mengelola kelas, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif, sekaligus menjadi sarana refleksi untuk meningkatkan profesionalisme pendidik agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.
2. Kejenuhan karir pendidik merupakan tantangan serius yang dapat menurunkan motivasi dan kualitas pengajaran apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir, stimulasi pekerjaan, serta pemberian motivasi dan penghargaan yang tepat agar pendidik tetap memiliki semangat, dedikasi, dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya.
3. Peran kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidik, tidak hanya sebagai manajer pendidikan tetapi juga sebagai pemimpin yang menanamkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan lembaga. Kepala sekolah dituntut mampu menyeimbangkan pengembangan karir dan penguatan spiritual pendidik, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan keilmuan di era digital.

4. Pembinaan dan pengembangan pendidik merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan bimbingan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kepribadian pendidik. Aktualisasi pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan ilmiah dan profesional, seperti pelatihan, seminar, MGMP, dan kegiatan keagamaan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran.
5. Budaya religius menjadi fondasi utama dalam peningkatan kualitas pendidik pendidikan Islam, karena seluruh aktivitas pendidikan dipandang sebagai bentuk ibadah. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen kinerja mendorong profesionalisme pendidik, meningkatkan produktivitas kerja, serta menghasilkan pendidikan Islam yang unggul secara akademik dan kuat secara moral, sehingga mampu membentuk peserta didik yang berilmu, berakhlak, dan berkarakter Islami.



BAB VIII

REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Proses Rekrutmen Guru dan Pengajar

Proses rekrutmen guru dan pengajar dalam pendidikan Islam adalah langkah penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (Tulili, 2024). Rekrutmen yang tepat tidak hanya berfokus pada kemampuan akademik, tetapi juga pada nilai-nilai agama dan karakter yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks ini, rekrutmen guru harus memastikan bahwa pendidik tidak hanya memiliki kompetensi dalam bidang ilmunya, tetapi juga memiliki integritas moral dan penguasaan ajaran agama yang mendalam. Berikut adalah beberapa aspek yang menjadi bagian dari proses rekrutmen guru dalam pendidikan Islam:

1. **Seleksi Akademik dan Keagamaan**

Seleksi akademik adalah langkah pertama dalam proses rekrutmen guru. Calon pendidik harus memiliki gelar yang sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan dan menunjukkan pemahaman yang kuat

dalam disiplin ilmu tersebut. Namun, di pendidikan Islam, aspek keagamaan sangat penting. Calon guru juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama Islam, baik dalam aspek teori (seperti tafsir, hadis, fiqh) maupun praktik (ibadah, akhlak). Proses ini memastikan bahwa guru tidak hanya mengajar ilmu pengetahuan tetapi juga dapat membimbing peserta didik dalam kehidupan spiritual mereka.

2. Uji Kompetensi Pedagogik dan Kepribadian

Selain keahlian dalam bidang keilmuan dan agama, calon guru juga perlu diuji dalam hal kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mereka dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan membimbing peserta didik. Pendidikan Islam menuntut pendidik untuk memiliki keterampilan dalam mendidik siswa tidak hanya dalam hal akademik tetapi juga dalam aspek pembentukan karakter dan moral. Oleh karena itu, proses seleksi juga mencakup evaluasi terhadap kepribadian calon pendidik untuk memastikan bahwa mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

3. Penilaian terhadap Nilai dan Sikap Keislaman

Dalam rekrutmen guru pendidikan Islam, penilaian terhadap nilai dan sikap keislaman calon guru sangat penting. Hal ini mencakup sikap moral dan etika yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti kejujuran, kesabaran, dan tanggung jawab. Calon guru yang dipilih harus mampu menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan mereka, termasuk dalam cara mereka berinteraksi dengan siswa dan kolega. Penilaian ini dapat dilakukan melalui wawancara, tes moral, serta observasi perilaku calon guru selama proses seleksi.

4. Wawancara dan Penilaian Sosial

Proses wawancara menjadi bagian penting dalam seleksi guru di pendidikan Islam. Wawancara ini tidak hanya bertujuan untuk menguji kompetensi akademik dan keagamaan, tetapi juga untuk menilai bagaimana calon guru dapat beradaptasi dengan nilai-nilai sosial dan budaya di lingkungan pendidikan Islam. Dalam wawancara ini,

penting bagi lembaga pendidikan untuk menggali sejauh mana calon guru memahami dan siap menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sosial, serta cara mereka akan menangani tantangan yang dihadapi di lingkungan sekolah.

5. Pelatihan dan Pengembangan Awal

Setelah rekrutmen dilakukan, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan awal bagi para guru yang baru diterima. Pelatihan ini akan membekali guru dengan keterampilan pedagogik yang lebih mendalam, serta memfasilitasi mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pengajaran. Di sinilah lembaga pendidikan Islam berperan dalam memberikan pengetahuan tambahan mengenai pendekatan pengajaran berbasis Islam, serta memastikan bahwa guru dapat mengaplikasikan ajaran agama dalam setiap aspek pengajaran dan pembinaan karakter siswa (Zubaidi, 2025).

Dengan proses rekrutmen yang komprehensif dan selektif, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa mereka memiliki guru yang tidak hanya berkualitas dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan ajaran Islam. Proses ini akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam yang tidak hanya mencetak individu yang cerdas, tetapi juga berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan kehidupan dunia dan akhirat.

Kriteria Seleksi yang Sesuai dengan Nilai Islam

Dalam rekrutmen guru atau pendidik di lembaga pendidikan Islam, proses seleksi tidak hanya berfokus pada aspek akademik dan keterampilan mengajar, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam yang mendalam. Kriteria seleksi yang sesuai dengan nilai Islam bertujuan untuk memastikan bahwa calon pendidik dapat mendidik dan membimbing peserta didik tidak hanya dalam aspek keilmuan, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moral yang sesuai dengan ajaran Islam (Jabani, 2019). Berikut adalah beberapa kriteria seleksi yang sesuai dengan nilai Islam:

1. Keimanan dan Ketaqwaan kepada Allah SWT
Salah satu kriteria utama dalam seleksi guru pendidikan Islam adalah keimanan dan ketaqwaan calon pendidik kepada Allah SWT. Pendidik yang baik dalam Islam tidak hanya mengajarkan ilmu, tetapi juga menjadi contoh dalam hal ibadah dan akhlak. Oleh karena itu, calon guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik dalam menjalankan kewajiban agama.
2. Kepribadian yang Mulia dan Akhlak yang Baik
Kepribadian yang mulia dan akhlak yang baik menjadi kriteria penting dalam seleksi pendidik. Pendidikan Islam menekankan pentingnya akhlak yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, calon pendidik harus memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti kejujuran, kesabaran, tawakal, dan sikap saling menghormati. Sikap ini akan menjadi contoh bagi peserta didik untuk mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan mereka.
3. Kemampuan Pedagogik yang Efektif
Kemampuan pedagogik adalah kriteria yang tak kalah penting dalam seleksi pendidik Islam. Selain menguasai ilmu agama, seorang pendidik Islam juga harus memiliki keterampilan dalam mengelola pembelajaran dengan efektif, termasuk kemampuan untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami. Pendidik harus mampu membangun hubungan yang baik dengan peserta didik dan mengelola kelas dengan bijaksana, sesuai dengan prinsip Islam.
4. Komitmen terhadap Pendidikan Islam
Komitmen terhadap pendidikan Islam menjadi kriteria penting dalam seleksi pendidik. Seorang pendidik Islam harus memiliki tekad yang kuat untuk menyebarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan mendidik generasi muda sesuai dengan nilai-nilai Islam. Komitmen ini tercermin dalam dedikasi tinggi terhadap profesi, kesediaan untuk terus belajar dan berkembang, serta rasa tanggung jawab yang besar dalam mendidik peserta didik.

5. Kemampuan untuk Beradaptasi dengan Perubahan Zaman

Dalam dunia yang terus berkembang, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman sangat penting. Pendidik Islam harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai Islam. Mereka harus dapat mengintegrasikan teknologi dalam proses pengajaran, serta terus mengembangkan metode dan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di era modern (Hajjaj, 2022).

Dengan menerapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa mereka memiliki pendidik yang tidak hanya berkualitas dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan komitmen terhadap prinsip-prinsip Islam. Dengan demikian, proses pendidikan Islam dapat berjalan sesuai dengan tujuan utamanya, yaitu menciptakan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berbudi pekerti luhur dan bertanggung jawab terhadap agama dan masyarakat.

Tantangan dalam Rekrutmen Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks. Tantangan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek keterampilan akademik atau kompetensi dalam bidang ilmu tertentu, tetapi juga dengan nilai-nilai agama dan karakter yang harus dimiliki oleh pendidik (Ariyanto, 2023). Berikut adalah beberapa tantangan utama dalam proses rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam.

1. Kesulitan dalam Menemukan Guru dengan Kompetensi Ganda

Salah satu tantangan terbesar dalam rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam adalah mencari pendidik yang memiliki kompetensi ganda, yakni menguasai bidang akademik spesifik dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang ilmu keislaman.

Dalam pendidikan Islam, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran umum, tetapi juga harus memiliki wawasan dan

keterampilan dalam mengajarkan nilai-nilai agama. Menemukan calon pendidik yang memiliki keseimbangan antara keduanya sering kali menjadi tantangan, terutama karena banyak pendidik yang lebih fokus pada satu bidang tanpa memperhatikan aspek keislaman yang harus diajarkan secara menyeluruh.

2. Keterbatasan Gaji dan Insentif yang Tersedia

Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama yang dikelola secara swasta atau oleh yayasan, menghadapi masalah keterbatasan pendanaan, yang berdampak pada rendahnya gaji dan insentif yang dapat diberikan kepada pendidik. Hal ini membuat sulit untuk menarik calon pendidik yang berkualitas.

Gaji yang rendah sering kali menjadi hambatan bagi pendidik yang berkualitas untuk bertahan dalam pekerjaan mereka, apalagi jika mereka menghadapi tantangan hidup yang membutuhkan kesejahteraan lebih. Selain itu, kurangnya insentif dan penghargaan juga dapat menyebabkan pendidik merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pendidikan.

3. Kurangnya Pengembangan Karir dan Kesempatan untuk Peningkatan Profesional

Tantangan lain dalam rekrutmen guru adalah kurangnya kesempatan pengembangan karir dan pelatihan profesional yang cukup. Banyak lembaga pendidikan Islam yang tidak memiliki program yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas pengajaran pendidik mereka.

Tanpa adanya peluang pengembangan yang jelas, pendidik bisa merasa stagnan dalam karir mereka, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pengajaran. Pendidikan yang tidak didukung dengan peningkatan profesionalisme yang berkelanjutan akan kesulitan dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman, yang mengharuskan guru untuk menguasai metode pengajaran modern.

4. Tantangan dalam Menjaga Nilai-nilai Islam dalam Pengajaran
Rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam juga menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa guru yang diterima tidak hanya kompeten dalam pengajaran akademik, tetapi juga mampu mengajarkan nilai-nilai Islam secara konsisten.

Menjaga keseimbangan antara pengajaran agama dan ilmu pengetahuan dalam kurikulum pendidikan Islam memerlukan pendidik yang tidak hanya berkompoten dalam bidangnya tetapi juga memiliki kepribadian dan akhlak yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Kesulitan dalam menemukan guru yang memiliki kedalaman pemahaman agama dan kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran bisa menjadi hambatan dalam membentuk karakter peserta didik yang sesuai dengan ajaran Islam.

5. Resistensi terhadap Teknologi dan Metode Pembelajaran Modern
Lembaga pendidikan Islam sering menghadapi resistensi terhadap teknologi dan metode pembelajaran modern di kalangan beberapa pendidik. Beberapa guru mungkin lebih terbiasa dengan metode konvensional dan merasa kurang nyaman dengan teknologi atau metode pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis digital.

Dalam era yang serba digital ini, tantangan untuk menemukan guru yang tidak hanya mahir dalam ilmu pengetahuan dan agama, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengadaptasi metode pengajaran modern, sangatlah besar. Pendidikan Islam membutuhkan guru yang mampu menggabungkan nilai-nilai agama dengan penggunaan teknologi yang mendukung pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman (Safrudin, 2024).

Menghadapi tantangan-tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu merancang strategi rekrutmen yang efektif, dengan memperhatikan kompetensi pendidik dalam berbagai aspek, serta memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan karir mereka. Pendekatan yang integratif dalam memilih dan mengembangkan guru akan memastikan pendidikan Islam dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan peserta

didik yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam.

Rangkuman

1. Rekrutmen tenaga pendidik dalam pendidikan Islam merupakan proses strategis yang tidak hanya menekankan kompetensi akademik, tetapi juga integritas moral, penguasaan ajaran Islam, dan karakter keislaman. Proses ini bertujuan memastikan bahwa pendidik mampu mengajarkan ilmu pengetahuan sekaligus membimbing peserta didik dalam penguatan spiritual dan pembentukan akhlak.
2. Proses rekrutmen guru pendidikan Islam dilakukan secara komprehensif melalui seleksi akademik dan keagamaan, uji kompetensi pedagogik dan kepribadian, penilaian nilai serta sikap keislaman, wawancara sosial, dan pelatihan awal. Tahapan ini dirancang untuk memperoleh pendidik yang profesional, berkepribadian Islami, serta mampu beradaptasi dengan budaya dan nilai lembaga pendidikan Islam.
3. Kriteria seleksi tenaga pendidik dalam pendidikan Islam berlandaskan keimanan dan ketaqwaan, akhlak mulia, kemampuan pedagogik yang efektif, komitmen terhadap pendidikan Islam, serta kesiapan menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kriteria ini menegaskan peran pendidik sebagai pengajar sekaligus teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan pendidikan.
4. Rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan, seperti kesulitan menemukan pendidik dengan kompetensi ganda, keterbatasan gaji dan insentif, minimnya pengembangan karir dan pelatihan profesional, serta

kesulitan menjaga konsistensi integrasi nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran.

5. Tantangan lain dalam rekrutmen tenaga pendidik pendidikan Islam adalah resistensi terhadap teknologi dan metode pembelajaran modern. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang strategi rekrutmen dan pengembangan pendidik yang integratif dan berkelanjutan agar mampu menghasilkan guru yang kompeten, adaptif, berakhlak mulia, serta relevan dengan tuntutan zaman tanpa kehilangan identitas keislaman.



BAB IX

PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI GURU DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Program Pengembangan Profesionalisme Guru

Program pengembangan profesionalisme guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman (Prayoga, 2024). Dalam pendidikan Islam, pengembangan profesionalisme guru tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga pada penguatan karakter dan pemahaman keagamaan. Program pengembangan ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru tidak hanya cakap dalam bidang akademik, tetapi juga menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam program pengembangan profesionalisme guru di pendidikan Islam:

1. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan

Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan merupakan langkah utama dalam pengembangan profesionalisme guru. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mengajar, baik dalam hal teknik pengajaran, penggunaan teknologi, maupun pengelolaan kelas. Dalam pendidikan Islam, pelatihan ini juga mencakup penguatan pemahaman agama dan penerapannya dalam pembelajaran. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, guru dapat terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, metodologi terbaru, dan teknologi yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Pendidikan berkelanjutan juga penting dalam menjaga semangat dan motivasi guru. Ketika guru merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pendidikan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kualitas pengajaran dan memberi dampak positif pada hasil belajar peserta didik.

2. Pendampingan dan Bimbingan

Pendampingan dan bimbingan adalah program pengembangan yang tidak kalah pentingnya dalam pendidikan Islam. Setiap guru, terutama yang baru bergabung, perlu mendapatkan dukungan dan bimbingan dari guru senior atau kepala sekolah yang berpengalaman. Pendampingan ini bertujuan untuk membantu guru dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi, baik dalam hal pengelolaan kelas, penyesuaian dengan kurikulum, maupun dalam memahami filosofi pendidikan Islam.

Bimbingan yang dilakukan secara intensif akan membantu guru mengembangkan keterampilan profesional mereka. Selain itu, program pendampingan ini juga memperkenalkan nilai-nilai Islam yang lebih dalam, memastikan bahwa guru tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mempraktikkan nilai-nilai akhlak dan etika yang sesuai dengan ajaran agama. Dengan demikian, guru dapat

tumbuh menjadi pendidik yang memiliki kedalaman pengetahuan agama dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengajaran mereka.

3. Forum Ilmiah dan Kolaborasi Profesional

Forum ilmiah dan kolaborasi profesional menjadi bagian penting dari pengembangan profesionalisme guru. Dalam pendidikan Islam, guru harus didorong untuk berpartisipasi dalam seminar, konferensi, dan workshop yang berkaitan dengan bidang pendidikan serta keislaman. Melalui forum ilmiah, guru dapat berbagi pengalaman, berdiskusi tentang metode pengajaran terbaru, serta memperdalam pemahaman mereka terhadap ilmu pengetahuan dan agama.

Selain itu, kolaborasi profesional antara guru juga dapat meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau kegiatan kolaboratif lainnya membantu guru untuk saling berbagi praktik terbaik dalam pengajaran dan memperkaya pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan. Kolaborasi ini juga akan memperkuat rasa persaudaraan dan saling mendukung antar pendidik, yang akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

4. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik Konstruktif

Evaluasi kinerja adalah aspek penting dalam program pengembangan profesionalisme guru. Evaluasi yang dilakukan secara rutin dapat memberikan gambaran mengenai kekuatan dan kelemahan dalam kinerja guru. Hasil dari evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan menyarankan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan. Penilaian kinerja tidak hanya mengukur hasil akademik siswa, tetapi juga mencakup aspek pengajaran, interaksi dengan peserta didik, dan penerapan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran.

Umpan balik yang konstruktif dari evaluasi kinerja akan membantu guru memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan mereka arahan untuk terus berkembang. Selain itu, evaluasi

juga memberikan kesempatan untuk merayakan pencapaian dan keberhasilan yang telah dicapai oleh guru, meningkatkan motivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

5. Penghargaan dan Insentif

Penghargaan dan insentif merupakan bagian penting dari pengembangan profesionalisme guru. Pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja guru akan mendorong mereka untuk terus memberikan yang terbaik dalam mengajar. Penghargaan dapat diberikan berdasarkan pencapaian akademik, dedikasi, maupun kontribusi dalam pengembangan kurikulum atau kegiatan ekstrakurikuler. Pemberian insentif juga tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi bisa berupa pengakuan atas kerja keras dan pencapaian mereka dalam dunia pendidikan.

Penghargaan yang diberikan dengan tulus akan meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini akan memotivasi mereka untuk terus berinovasi dalam mengajar dan memberikan kontribusi lebih dalam memajukan pendidikan Islam. Dengan sistem penghargaan yang baik, lembaga pendidikan akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru secara berkelanjutan (Fitria, 2024).

Dengan adanya program-program pengembangan profesionalisme yang terstruktur dan berkelanjutan, kualitas pengajaran dalam pendidikan Islam akan meningkat secara signifikan. Pembinaan yang intensif, pelatihan yang relevan, serta evaluasi yang objektif akan memastikan bahwa guru tidak hanya kompeten dalam bidang akademik, tetapi juga mampu mendidik peserta didik dengan nilai-nilai Islam yang kokoh. Dengan demikian, pendidikan Islam akan menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak mulia dan memiliki karakter yang kuat sesuai dengan ajaran agama.

Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan dan Pendidikan Lanjutan

Peningkatan kompetensi pendidik merupakan salah satu langkah penting untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman (Wati, 2024). Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pendidik adalah melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Program pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pendidik dalam pengajaran, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka selalu siap menghadapi perubahan dalam sistem pendidikan, serta perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran.

1. **Pelatihan Berkelanjutan untuk Peningkatan Keterampilan Mengajar**
Pelatihan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan keterampilan mengajar pendidik. Dalam dunia pendidikan Islam, pendidik tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi dengan cara yang efektif, menarik, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti penguasaan metode pengajaran yang inovatif, pengelolaan kelas, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Pelatihan juga dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul selama proses pembelajaran, seperti mengatasi kesulitan belajar siswa atau menghadapi perbedaan karakteristik peserta didik. Melalui pelatihan yang intensif, pendidik akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan akan lebih mampu mengelola kelas dengan baik, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan mendidik dengan pendekatan yang relevan dengan perkembangan zaman.

2. **Pendidikan Lanjutan untuk Pengembangan Keilmuan**
Selain pelatihan yang berfokus pada keterampilan praktis, pendidikan lanjutan sangat penting untuk memperdalam pengetahuan pendidik, terutama dalam bidang keilmuan yang mereka ajarkan. Pendidikan

lanjutan ini dapat berupa program studi lanjutan (S2, S3) atau mengikuti kursus dan seminar yang memperbarui pengetahuan pendidik dalam bidang tertentu. Bagi pendidik pendidikan Islam, pendidikan lanjutan juga harus mencakup pengembangan pengetahuan agama, seperti tafsir, hadis, fiqh, dan ilmu agama lainnya, agar mereka dapat mengajarkan materi dengan lebih mendalam dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Pendidikan lanjutan juga memberi kesempatan kepada pendidik untuk lebih mendalami penelitian ilmiah, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Dengan memiliki pengetahuan yang lebih luas, pendidik tidak hanya dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, tetapi juga dapat membimbing peserta didik dalam mengembangkan pemikiran kritis dan wawasan yang lebih mendalam tentang ilmu pengetahuan dan agama.

3. **Penguatan Aspek Spiritual dan Karakter dalam Pelatihan**
Pendidikan Islam sangat menekankan pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual peserta didik. Oleh karena itu, pelatihan untuk pendidik tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga harus mencakup penguatan aspek spiritual dan karakter. Pendidik harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pembelajaran, baik itu dalam pengajaran ilmu agama maupun ilmu umum. Pelatihan yang berbasis pada penguatan moral dan etika akan membantu pendidik untuk menjadi contoh yang baik bagi peserta didik.

Pelatihan ini mencakup pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep tauhid, akhlak, dan ibadah dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pendidik juga perlu diberikan pelatihan dalam hal motivasi spiritual, agar mereka mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam hati peserta didik. Dengan meningkatkan aspek spiritual dalam pengajaran, pendidik akan lebih mampu membimbing siswa untuk tidak hanya berprestasi di dunia, tetapi juga untuk menyiapkan mereka dalam kehidupan ukhrawi.

4. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Lain untuk Pengembangan Diri
Pengembangan kompetensi pendidik juga dapat dilakukan melalui kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain. Kerjasama antar lembaga pendidikan Islam, baik dalam maupun luar negeri, dapat membuka peluang untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam hal pengajaran, manajemen pendidikan, serta inovasi kurikulum. Dengan mengikuti seminar, pelatihan, atau program pertukaran guru, pendidik dapat mendapatkan wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pengajaran mereka.

Kolaborasi ini juga dapat memperkaya pengalaman pendidik dalam berinteraksi dengan pendidik dari berbagai latar belakang dan budaya, memperluas perspektif mereka dalam mengajarkan nilai-nilai Islam, serta meningkatkan keterampilan mengajar mereka dalam konteks yang lebih global. Melalui jaringan ini, pendidik juga dapat belajar dari praktik terbaik yang diterapkan di lembaga pendidikan lainnya, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga mereka.

5. Evaluasi dan Umpan Balik dalam Proses Pengembangan Kompetensi
Proses pengembangan kompetensi tidak akan lengkap tanpa adanya evaluasi dan umpan balik. Evaluasi kinerja pendidik yang dilakukan secara berkala dapat memberikan gambaran mengenai pencapaian mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan keterampilan yang dimiliki. Umpan balik yang konstruktif akan membantu pendidik untuk memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan mereka kesempatan untuk terus berkembang.

Proses evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan pendidik, dan analisis hasil pembelajaran peserta didik. Dengan evaluasi yang jelas dan objektif, pendidik dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kualitas pengajaran di masa mendatang.

Dengan program pelatihan dan pendidikan lanjutan yang terstruktur, pendidik dalam pendidikan Islam dapat terus mengembangkan diri baik

dalam aspek akademik, pedagogik, maupun moral. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan ini akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan, sehingga dapat menciptakan generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan kehidupan dunia dan akhirat sesuai dengan ajaran Islam.

Penilaian Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan Islam

Penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam adalah bagian integral dari pengelolaan pendidikan yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana seorang guru berhasil dalam menyampaikan materi pembelajaran serta membimbing peserta didik menjadi individu yang berbudi pekerti luhur (Akbar, 2024). Proses penilaian ini mencakup berbagai aspek yang tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pembinaan karakter dan penerapan nilai-nilai Islam. Berikut adalah beberapa komponen utama dalam penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam:

1. Penilaian Aspek Akademik dan Pengajaran

Penilaian terhadap kualitas pengajaran guru dalam pendidikan Islam meliputi kemampuan mereka untuk menyampaikan materi dengan jelas dan efektif. Guru harus mampu menjelaskan konsep-konsep sulit secara mudah dipahami oleh peserta didik, sambil menjaga suasana belajar yang kondusif. Selain itu, penguasaan materi ajar yang diajarkan menjadi kunci utama dalam proses evaluasi. Kinerja guru dalam menyampaikan pelajaran harus disertai dengan kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran, sehingga peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan tetapi juga pendidikan moral yang kuat.

Pada aspek pengajaran, penting juga untuk mengevaluasi bagaimana guru mengelola kelas, memotivasi siswa, serta menilai kemampuan peserta didik dengan cara yang objektif dan adil. Penilaian yang menyeluruh akan memberi gambaran yang jelas mengenai kinerja guru, apakah sudah berhasil dalam menciptakan suasana pembelajaran

yang menyenangkan dan produktif. Evaluasi ini menjadi alat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memastikan bahwa guru terus berkembang dalam metodologi pengajaran mereka.

2. Penilaian terhadap Akhlak dan Pembinaan Karakter

Pendidikan Islam sangat menekankan pada pembentukan karakter peserta didik, dan guru memiliki peran utama dalam hal ini. Penilaian terhadap akhlak guru mencakup pengamatan terhadap perilaku guru dalam kesehariannya, baik di dalam maupun di luar kelas. Guru yang baik tidak hanya mampu menyampaikan pengetahuan, tetapi juga harus menjadi teladan dalam hal sikap, seperti kejujuran, kesabaran, dan tanggung jawab. Guru yang memiliki akhlak mulia akan menjadi contoh yang baik bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan yang sesuai dengan prinsip Islam.

Pembinaan karakter yang dilakukan oleh guru melalui interaksi sehari-hari dengan peserta didik sangat penting dalam menciptakan individu yang berbudi pekerti luhur. Dalam penilaian ini, penting untuk mengamati bagaimana guru menanamkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, kasih sayang, disiplin, dan kepedulian terhadap sesama. Hal ini juga termasuk sejauh mana guru dapat menginspirasi peserta didik untuk mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

3. Penilaian terhadap Profesionalisme dan Kompetensi Pedagogik

Penilaian profesionalisme guru mencakup kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran, merencanakan dan menyusun bahan ajar, serta menyampaikan materi dengan cara yang efektif. Guru juga harus memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik yang beragam dan mampu menggunakan metode yang tepat untuk setiap situasi. Kompetensi pedagogik yang tinggi akan memastikan bahwa pembelajaran berjalan dengan baik, sehingga peserta didik dapat memperoleh manfaat maksimal dari pendidikan yang diberikan.

Selain itu, penilaian profesionalisme juga melibatkan etika kerja dan dedikasi guru terhadap profesinya. Apakah guru menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka? Apakah mereka terus meningkatkan diri melalui pelatihan dan pembelajaran? Evaluasi terhadap aspek ini akan memberikan gambaran mengenai seberapa besar profesionalisme yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik dan pembimbing.

4. Umpan Balik dan Pengembangan Berkelanjutan
Setelah penilaian dilakukan, umpan balik yang konstruktif sangat diperlukan untuk membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja mereka. Umpan balik ini harus disampaikan secara objektif dan membangun, memberi pendidik kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka lebih lanjut. Hal ini mencakup saran atau rekomendasi mengenai metode pengajaran, pengelolaan kelas, serta pembinaan karakter yang perlu diperbaiki atau dikembangkan.

Program pengembangan berkelanjutan untuk guru juga sangat penting. Berdasarkan hasil penilaian dan umpan balik yang diberikan, lembaga pendidikan dapat merancang pelatihan atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan kebutuhan pendidik. Dengan demikian, proses evaluasi dan umpan balik tidak hanya menjadi alat untuk mengukur kinerja, tetapi juga sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

5. Keterlibatan Orang Tua dan Komunitas dalam Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam juga harus melibatkan orang tua dan komunitas. Orang tua dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai perkembangan peserta didik di rumah, baik dari sisi akademik maupun sosial. Oleh karena itu, pendapat orang tua mengenai kinerja guru dalam membimbing dan mendidik anak-anak mereka sangat penting dalam menilai kinerja guru secara menyeluruh.

Selain orang tua, komunitas juga memainkan peran dalam memberikan penilaian mengenai bagaimana guru berinteraksi dengan

masyarakat dan mengaplikasikan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dengan melibatkan orang tua dan komunitas dalam proses penilaian, lembaga pendidikan Islam dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai kinerja guru dan memastikan bahwa mereka tidak hanya sukses dalam mengajar, tetapi juga dalam mendidik peserta didik sesuai dengan ajaran agama.

Dengan penilaian kinerja yang holistik dan objektif, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa guru tidak hanya kompeten dalam bidang akademik, tetapi juga dapat membentuk karakter peserta didik yang sesuai dengan ajaran Islam. Penilaian ini juga memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut bagi guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

Rangkuman

1. Pengembangan karir dan profesionalisme guru dalam pendidikan Islam diarahkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran sekaligus penguatan karakter dan pemahaman keagamaan. Program pengembangan ini memastikan guru tidak hanya kompeten secara akademik dan pedagogik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran dan kehidupan sehari-hari.
2. Pengembangan profesionalisme guru dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, pendampingan dan bimbingan, forum ilmiah, serta kolaborasi profesional. Kegiatan-kegiatan tersebut membantu guru mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, metodologi, dan teknologi pendidikan, sekaligus memperdalam wawasan keislaman dan memperkuat etos kerja serta motivasi mengajar.

3. Peningkatan kompetensi guru dalam pendidikan Islam ditempuh melalui pelatihan keterampilan mengajar, pendidikan lanjutan, penguatan aspek spiritual dan karakter, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan lain. Upaya ini bertujuan membentuk guru yang adaptif terhadap perubahan zaman, memiliki kedalaman keilmuan dan spiritual, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran ilmu umum maupun agama.
4. Penilaian kinerja guru dalam pendidikan Islam dilakukan secara holistik dengan mencakup aspek akademik, kualitas pengajaran, profesionalisme, kompetensi pedagogik, serta akhlak dan pembinaan karakter. Penilaian ini menekankan peran guru sebagai pendidik dan pembimbing moral yang bertanggung jawab membentuk peserta didik berilmu dan berakhlak mulia.
5. Evaluasi kinerja disertai umpan balik konstruktif, pengembangan berkelanjutan, serta keterlibatan orang tua dan komunitas untuk memperoleh gambaran kinerja guru secara menyeluruh. Melalui sistem penilaian dan pengembangan yang terintegrasi, pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan dan menghasilkan peserta didik yang cerdas, berakhlak, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.



BAB X

MANAJEMEN MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TENAGA PENDIDIK

Strategi Motivasi dalam Pendidikan Islam

Motivasi dalam pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peserta didik dan pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran secara optimal (Muadzin, 2021). Motivasi tidak hanya diarahkan pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan keimanan, akhlak, dan tanggung jawab sebagai hamba Allah. Strategi motivasi dalam pendidikan Islam harus berlandaskan nilai-nilai keislaman sehingga mampu menumbuhkan semangat belajar yang ikhlas, berkelanjutan, dan bermakna. Berikut beberapa strategi motivasi dalam pendidikan Islam:

1. **Motivasi Berbasis Nilai Ibadah**

Motivasi berbasis nilai ibadah dalam pendidikan Islam menempatkan kegiatan belajar dan mengajar sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Peserta didik dan pendidik diarahkan untuk memahami

bahwa menuntut ilmu merupakan perintah agama yang memiliki kedudukan mulia dalam Islam. Dengan kesadaran ini, proses pendidikan tidak dipandang sekadar sebagai kewajiban akademik, tetapi sebagai amal saleh yang bernilai ibadah.

Pemahaman belajar sebagai ibadah akan melahirkan motivasi yang bersifat intrinsik. Peserta didik terdorong untuk belajar dengan sungguh-sungguh karena dilandasi niat yang ikhlas, bukan semata-mata untuk memperoleh nilai, ijazah, atau penghargaan duniawi. Demikian pula pendidik akan menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi karena menyadari bahwa setiap ilmu yang diajarkan bernilai pahala dan pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

Motivasi berbasis ibadah juga menanamkan sikap tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran dalam proses pendidikan. Kesadaran bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan niat yang benar akan bernilai di sisi Allah mendorong individu untuk tetap konsisten dalam belajar dan mengajar, baik dalam kondisi mudah maupun sulit. Dengan demikian, pendidikan Islam mampu membentuk pribadi yang berilmu, berakhlak, dan memiliki komitmen spiritual yang kuat (Qadir, 2009).

2. Keteladanan sebagai Sumber Motivasi

Keteladanan pendidik merupakan salah satu sumber motivasi yang paling efektif dalam pendidikan Islam. Pendidik tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai figur yang dicontoh oleh peserta didik dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Akhlak mulia, kedisiplinan, kejujuran, serta semangat belajar yang ditunjukkan pendidik akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap motivasi belajar peserta didik.

Dalam praktiknya, sikap dan perilaku pendidik seringkali lebih bermakna dibandingkan nasihat atau arahan secara lisan. Peserta didik cenderung meniru apa yang mereka lihat secara langsung dalam keseharian di lingkungan sekolah. Ketika pendidik menunjukkan konsistensi antara ucapan dan perbuatan, hal tersebut akan menumbuhkan

rasa hormat, kepercayaan, dan dorongan bagi peserta didik untuk mengikuti nilai-nilai positif yang dicontohkan.

Melalui keteladanan yang berkelanjutan, lingkungan pendidikan akan terbentuk sebagai ruang yang sarat dengan nilai-nilai Islam. Budaya belajar yang positif, disiplin, dan berakhlak akan tumbuh secara alami karena didukung oleh contoh nyata dari para pendidik. Dengan demikian, keteladanan tidak hanya memotivasi secara individu, tetapi juga membangun iklim pendidikan yang kondusif dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami.

3. Pemberian Penghargaan dan Penguatan Positif

Pemberian penghargaan dan penguatan positif merupakan strategi motivasi yang efektif dalam pendidikan Islam karena dapat mendorong semangat belajar peserta didik. Penghargaan tidak selalu berbentuk materi, tetapi dapat berupa pujian, pengakuan, atau apresiasi atas usaha dan pencapaian yang dilakukan. Bentuk penghargaan yang mendidik akan membantu peserta didik merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam proses belajar.

Penguatan positif berfungsi untuk menumbuhkan perilaku baik dan prestasi yang berkelanjutan. Ketika peserta didik mendapatkan respon positif atas usaha yang dilakukan, mereka akan terdorong untuk mengulangi dan meningkatkan perilaku tersebut. Dalam pendidikan Islam, penguatan positif juga diarahkan untuk membangun motivasi internal agar peserta didik belajar dengan kesadaran dan tanggung jawab, bukan semata-mata karena imbalan.

Dalam penerapannya, penghargaan harus diberikan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan kecemburuan atau sikap sombong. Penghargaan diarahkan sebagai sarana pembinaan akhlak, sehingga peserta didik tetap menjunjung nilai kerendahan hati dan rasa syukur. Dengan pendekatan ini, penghargaan tidak hanya meningkatkan prestasi belajar, tetapi juga membentuk karakter Islami yang seimbang antara usaha, prestasi, dan akhlak.

4. Penanaman Tujuan Hidup dan Orientasi Akhirat

Penanaman tujuan hidup dan orientasi akhirat merupakan strategi motivasi yang sangat penting dalam pendidikan Islam. Peserta didik diarahkan untuk memahami bahwa proses belajar bukan sekadar untuk meraih keberhasilan duniawi, tetapi juga sebagai bekal kehidupan akhirat. Ilmu yang dipelajari diposisikan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan menjalankan peran sebagai khalifah di muka bumi.

Pemahaman tentang tujuan hidup sebagai insan beriman dan berilmu akan menumbuhkan motivasi belajar yang lebih kuat dan bermakna. Peserta didik terdorong untuk belajar dengan sungguh-sungguh karena menyadari bahwa setiap ilmu memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Motivasi ini bersifat jangka panjang karena tidak bergantung pada hasil sesaat, tetapi pada nilai manfaat ilmu dalam kehidupan secara keseluruhan.

Orientasi akhirat juga membantu peserta didik membangun sikap istiqamah, tanggung jawab, dan kesadaran akan dampak dari ilmu yang dimiliki. Ilmu tidak hanya digunakan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kemaslahatan masyarakat dan umat. Dengan demikian, pendidikan Islam mampu melahirkan individu yang memiliki visi hidup yang jelas, berkomitmen pada nilai-nilai keislaman, dan berkontribusi secara positif bagi lingkungan sekitarnya.

5. Lingkungan Pendidikan yang Religius dan Kondusif

Lingkungan pendidikan yang religius dan kondusif memiliki peran strategis dalam menumbuhkan motivasi belajar peserta didik dalam pendidikan Islam. Suasana sekolah yang diwarnai dengan nilai-nilai keislaman, seperti pembiasaan ibadah, penerapan adab Islami, serta budaya saling menghormati, akan membentuk iklim pendidikan yang positif. Lingkungan seperti ini membantu peserta didik memahami bahwa belajar merupakan bagian dari kehidupan beragama.

Lingkungan yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi peserta didik dalam menjalani proses pembelajaran.

Ketika peserta didik merasa dihargai dan diterima, mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi internal yang kuat, sehingga peserta didik belajar bukan karena tekanan, tetapi karena kesadaran dan kemauan diri sendiri.

Selain itu, lingkungan pendidikan yang religius mendukung keberlanjutan proses pendidikan Islam secara menyeluruh. Suasana yang tertib, disiplin, dan bernilai spiritual akan memperkuat pembentukan karakter serta meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, lingkungan yang religius dan kondusif menjadi fondasi penting dalam mencapai tujuan pendidikan Islam, yaitu mencetak generasi yang berilmu, berakhlak, dan beriman.

Kesejahteraan Guru sebagai Faktor Penunjang Kinerja

Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja dalam proses pendidikan (Mansir, 2020). Guru yang sejahtera akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks pendidikan Islam, kesejahteraan guru tidak hanya dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas amanah besar yang diemban dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik.

Kesejahteraan guru mencakup berbagai aspek, baik finansial maupun nonfinansial.

1. Aspek finansial

Aspek finansial dalam kesejahteraan guru mencakup beberapa unsur utama yang saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Setiap unsur perlu dipahami secara proporsional agar kesejahteraan guru dapat terpenuhi secara menyeluruh. Berikut macam-macam aspek finansial beserta penjelasannya.

a. Gaji yang layak

Gaji yang layak merupakan bentuk penghargaan dasar atas tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tingkat profesionalisme akan memberikan rasa aman secara ekonomi, sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih fokus dan tenang. Pemenuhan gaji yang layak juga mencerminkan keadilan lembaga dalam menghargai peran strategis guru dalam proses pendidikan.

Gaji yang memadai akan meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, guru tidak perlu mencari pekerjaan tambahan yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan kualitas pengajaran. Dengan demikian, gaji yang layak berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk dukungan finansial tambahan yang diberikan kepada guru di luar gaji pokok. Tunjangan dapat berupa tunjangan fungsional, tunjangan keluarga, tunjangan kinerja, atau bentuk kesejahteraan lainnya yang disesuaikan dengan kebijakan lembaga. Keberadaan tunjangan menunjukkan perhatian lembaga terhadap kebutuhan dan kondisi guru secara lebih luas.

Pemberian tunjangan yang adil dan proporsional dapat meningkatkan semangat kerja serta rasa dihargai bagi guru. Tunjangan juga berfungsi sebagai motivasi agar guru terus meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensinya. Dengan dukungan ini, guru akan lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal dalam proses pendidikan.

c. Fasilitas pendukung

Fasilitas pendukung merupakan bagian dari aspek finansial yang menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Fasilitas ini dapat berupa sarana pembelajaran, fasilitas kesehatan, transportasi, atau dukungan lain yang membantu guru dalam menjalankan

tugas sehari-hari. Fasilitas yang memadai akan mempermudah guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara profesional.

Ketersediaan fasilitas pendukung juga berpengaruh pada kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Dengan demikian, fasilitas pendukung tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

2. Aspek nonfinansial

Aspek nonfinansial dalam kesejahteraan guru memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan aspek finansial. Aspek ini berkaitan dengan kondisi psikologis, sosial, dan profesional yang memengaruhi kenyamanan serta kepuasan kerja guru. Pemenuhan aspek nonfinansial akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Berikut penjelasan aspek nonfinansial kesejahteraan guru.

a. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman dalam bekerja mencakup jaminan keberlanjutan pekerjaan, perlindungan hukum, serta kepastian aturan dan kebijakan lembaga. Guru yang merasa aman tidak akan diliputi kecemasan terhadap status pekerjaan atau perlakuan yang tidak adil. Kondisi ini memungkinkan guru bekerja dengan lebih tenang dan fokus pada tugas pendidikan.

Keamanan kerja juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang bebas dari tekanan berlebihan, konflik, dan diskriminasi. Dengan rasa aman yang terjamin, guru akan lebih berani berinovasi dalam pembelajaran dan memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

b. Penghargaan atas kinerja

Penghargaan atas kinerja merupakan bentuk pengakuan lembaga terhadap usaha dan prestasi guru. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk pujian, pengakuan formal, atau kepercayaan

untuk memegang peran tertentu. Penghargaan ini berfungsi untuk meningkatkan harga diri dan motivasi guru dalam bekerja.

Ketika kinerja guru dihargai, akan tumbuh rasa memiliki dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Penghargaan yang adil dan objektif juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan berkontribusi secara maksimal dalam pengembangan pendidikan.

c. Hubungan kerja yang harmonis

Hubungan kerja yang harmonis antara guru, pimpinan, dan sesama tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam kesejahteraan nonfinansial. Lingkungan kerja yang dilandasi sikap saling menghormati, kerja sama, dan komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Hubungan kerja yang positif juga meminimalkan konflik dan meningkatkan solidaritas antar warga sekolah. Dalam suasana yang harmonis, guru akan lebih mudah bekerja sama, berbagi pengalaman, dan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

d. Kesempatan pengembangan profesional

Kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional merupakan aspek nonfinansial yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kesempatan ini dapat berupa pelatihan, pendidikan lanjutan, seminar, atau forum ilmiah yang mendukung peningkatan kompetensi guru. Dengan adanya peluang pengembangan diri, guru akan merasa diperhatikan dan didukung dalam kariernya.

Pengembangan profesional juga membantu guru untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan metode pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan guru, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Kondisi kesejahteraan yang baik akan berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, serta komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Hal ini akan tercermin dalam kualitas pengajaran, kreativitas dalam pembelajaran, serta kesungguhan dalam membimbing peserta didik baik secara akademik maupun moral.

Dalam perspektif pendidikan Islam, kesejahteraan guru juga berkaitan dengan prinsip keadilan dan amanah. Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab moral untuk memenuhi hak-hak guru secara adil dan proporsional. Pemenuhan kesejahteraan ini diharapkan mampu menumbuhkan keikhlasan dalam bekerja, sehingga guru dapat menjalankan perannya sebagai pendidik dan teladan dengan penuh tanggung jawab.

Dengan demikian, kesejahteraan guru merupakan faktor penunjang utama dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan. Upaya peningkatan kesejahteraan guru harus menjadi perhatian serius bagi pengelola pendidikan Islam agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan berkelanjutan. Melalui kesejahteraan yang baik, guru dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang berkualitas dan bermakna bagi umat.

Pengelolaan Insentif dan Penghargaan dalam Pendidikan Islam

Pengelolaan insentif dan penghargaan dalam pendidikan Islam melibatkan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada hasil duniawi, tetapi juga pada dimensi akhirat, dengan tujuan utama membentuk individu yang beriman, berakhlak mulia, dan termotivasi secara internal (Hawari, 2024).

Pengelolaan insentif dan penghargaan harus didasari oleh prinsip-prinsip Islam, antara lain:

1. Adil dan konsisten

Prinsip keadilan dan konsistensi menuntut agar pemberian insentif dan penghargaan dilakukan berdasarkan prestasi, kinerja, atau

perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pendidik maupun peserta didik. Setiap individu memperoleh perlakuan yang sama sesuai dengan kontribusinya, tanpa adanya pilih kasih atau diskriminasi. Keadilan ini menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan terhadap sistem manajemen pendidikan.

Konsistensi dalam penerapan penghargaan juga sangat penting agar aturan yang berlaku tidak berubah-ubah. Ketika lembaga pendidikan menerapkan standar yang tetap dan jelas, individu akan memahami bahwa setiap usaha dan pencapaian memiliki konsekuensi yang terukur. Hal ini mendorong munculnya motivasi yang sehat dan berkelanjutan.

Dalam perspektif Islam, keadilan merupakan nilai fundamental yang harus ditegakkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Penerapan prinsip adil dan konsisten dalam insentif dan penghargaan akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis, tertib, dan bermartabat.

2. Bijak dan penuh kasih sayang

Prinsip kebijaksanaan dan kasih sayang menekankan bahwa pengelolaan insentif dan penghargaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi psikologis dan kemanusiaan individu. Pemberian penghargaan maupun penerapan sanksi tidak boleh dilakukan secara emosional atau berlebihan, tetapi harus mendidik dan membangun.

Kasih sayang dalam pendidikan Islam bermakna memperlakukan individu sebagai manusia yang memiliki potensi untuk berkembang. Dalam konteks ini, penghargaan diberikan untuk menguatkan perilaku positif, sedangkan hukuman, bila diperlukan, bertujuan untuk memperbaiki, bukan menyakiti atau merendahkan martabat.

Pendekatan yang bijak dan penuh kasih sayang akan menciptakan iklim pendidikan yang aman dan nyaman. Peserta didik dan pendidik merasa dihargai sebagai pribadi, sehingga motivasi dan kepercayaan diri mereka dapat tumbuh secara optimal.

3. Menyeluruh

Prinsip menyeluruh menegaskan bahwa penghargaan dalam pendidikan Islam tidak terbatas pada bentuk material saja. Penghargaan material seperti hadiah atau uang memang penting, tetapi tidak selalu menjadi faktor utama dalam membangun motivasi dan kepuasan.

Penghargaan non-material, seperti pujian, pengakuan, penghormatan, atau pemberian sertifikat, sering kali memiliki dampak psikologis yang lebih mendalam. Bentuk penghargaan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, harga diri, dan kebanggaan terhadap prestasi yang dicapai.

Pendekatan menyeluruh memungkinkan lembaga pendidikan Islam menyesuaikan bentuk penghargaan dengan kebutuhan dan karakter individu. Dengan demikian, sistem insentif dan penghargaan menjadi lebih fleksibel, humanis, dan efektif.

4. Keteladanan

Keteladanan merupakan prinsip penting dalam pengelolaan insentif dan penghargaan dalam pendidikan Islam. Pendidik dan manajer lembaga pendidikan harus menjadi contoh nyata dalam bersikap adil, jujur, dan bertanggung jawab. Keteladanan ini menjadi dasar moral dalam penerapan kebijakan penghargaan.

Ketika pimpinan dan pendidik menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, maka sistem penghargaan akan lebih mudah diterima dan dihormati. Individu akan terdorong untuk mengikuti nilai-nilai yang dicontohkan, bukan hanya karena aturan, tetapi karena keyakinan.

Dalam Islam, Nabi Muhammad SAW menjadi teladan utama dalam mendidik dengan hikmah dan akhlak mulia. Prinsip keteladanan ini perlu diinternalisasikan dalam manajemen pendidikan agar insentif dan penghargaan benar-benar berfungsi sebagai sarana pembinaan karakter.

5. Transparan dan akuntabel

Prinsip transparansi menuntut agar sistem insentif dan penghargaan dikelola secara terbuka dan dapat dipahami oleh seluruh warga

lembaga pendidikan. Kriteria, prosedur, dan bentuk penghargaan harus disosialisasikan dengan jelas agar tidak menimbulkan kecurigaan atau kesalahpahaman.

Akuntabilitas berkaitan dengan tanggung jawab pengelola dalam mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambil. Setiap pemberian insentif dan penghargaan harus dapat dijelaskan secara rasional dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penerapan prinsip transparan dan akuntabel akan meningkatkan kepercayaan serta legitimasi sistem manajemen pendidikan Islam. Dengan sistem yang terbuka dan bertanggung jawab, lembaga pendidikan dapat menciptakan tata kelola yang profesional, adil, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

Rangkuman

1. Motivasi dalam pendidikan Islam dipahami sebagai dorongan spiritual dan moral yang berlandaskan nilai ibadah, keteladanan, orientasi akhirat, serta lingkungan religius, sehingga proses belajar dan mengajar tidak hanya diarahkan pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan keimanan, akhlak, dan tanggung jawab sebagai hamba Allah.
2. Strategi motivasi yang efektif dalam pendidikan Islam mencakup penanaman niat belajar sebagai ibadah, keteladanan pendidik, pemberian penghargaan dan penguatan positif yang mendidik, peneguhan tujuan hidup Islami, serta penciptaan lingkungan pendidikan yang religius dan kondusif untuk menumbuhkan motivasi intrinsik yang berkelanjutan.
3. Kesejahteraan guru merupakan faktor penunjang utama kinerja yang meliputi aspek finansial seperti gaji yang layak, tunjangan, dan fasilitas pendukung, serta aspek nonfinansial seperti rasa

aman, penghargaan kinerja, hubungan kerja yang harmonis, dan kesempatan pengembangan profesional.

4. Pemenuhan kesejahteraan guru berdampak langsung pada motivasi, loyalitas, profesionalisme, dan produktivitas kerja, yang tercermin dalam kualitas pengajaran, kreativitas pembelajaran, serta kesungguhan guru dalam membimbing peserta didik secara akademik dan moral sesuai nilai-nilai Islam.
5. Pengelolaan insentif dan penghargaan dalam pendidikan Islam harus dilaksanakan secara adil, bijak, menyeluruh, transparan, dan akuntabel, serta didukung keteladanan pimpinan, sehingga insentif dan penghargaan berfungsi tidak hanya sebagai alat motivasi duniawi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan karakter dan penguatan nilai-nilai keislaman.



BAB XI

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Pendidikan Islam

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam sangat menentukan keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan akademik dan pembinaan karakter Islami (Rosita, 2024). Pemimpin pendidikan Islam tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga harus mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap kebijakan dan tindakan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan harus seimbang antara profesionalisme, keteladanan, dan nilai spiritual. Beberapa gaya kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan teladan

Kepemimpinan teladan menempatkan pemimpin sebagai contoh nyata dalam sikap, perilaku, dan pengambilan keputusan. Pemimpin pendidikan Islam harus menunjukkan akhlak mulia, kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Keteladanan ini menjadi sarana pendidikan yang paling efektif karena memberi pengaruh langsung kepada pendidik dan peserta didik.

Melalui kepemimpinan teladan, pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sikap konsisten antara ucapan dan perbuatan akan menumbuhkan kepercayaan dan penghormatan dari warga lembaga pendidikan. Hal ini membuat arahan pemimpin lebih mudah diterima dan dijalankan.

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan teladan sejalan dengan konsep *uswatun hasanah*. Keteladanan pemimpin akan membentuk budaya kerja yang berakhlak, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara optimal.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menekankan keterlibatan seluruh warga lembaga pendidikan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin membuka ruang dialog, menerima masukan, dan menghargai pendapat pendidik serta tenaga kependidikan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *syura* dalam Islam yang mendorong musyawarah dalam menentukan kebijakan.

Dengan melibatkan banyak pihak, keputusan yang diambil menjadi lebih komprehensif dan realistis. Pendidik dan tenaga kependidikan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pengembangan lembaga. Rasa memiliki ini akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan partisipatif juga menciptakan suasana kerja yang demokratis dan harmonis. Lingkungan kerja yang terbuka

akan mendorong kerja sama yang baik serta meminimalkan konflik, sehingga proses pendidikan berjalan lebih efektif dan kondusif.

3. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin dalam memberikan visi, inspirasi, dan motivasi kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin pendidikan Islam dengan gaya ini mampu menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk berkembang melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan lembaga.

Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif melalui inovasi, peningkatan kualitas, dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pendidikan Islam, perubahan tersebut diarahkan tidak hanya pada peningkatan mutu akademik, tetapi juga pada penguatan nilai keimanan dan akhlak.

Dengan kepemimpinan transformasional, pendidik terdorong untuk terus belajar, berkreasi, dan meningkatkan profesionalisme. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan Islam secara berkelanjutan.

4. Kepemimpinan humanis

Kepemimpinan humanis menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Pemimpin memahami kondisi, kebutuhan, dan potensi pendidik serta tenaga kependidikan secara individual. Pendekatan ini menekankan empati, keadilan, dan komunikasi yang baik.

Pemimpin yang humanis akan menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Ketika pendidik merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan bekerja dengan lebih ikhlas dan penuh tanggung jawab. Hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas terhadap lembaga.

Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan humanis selaras dengan nilai rahmah dan keadilan. Pendekatan ini membantu membangun hubungan kerja yang harmonis serta mendukung terciptanya iklim pendidikan yang sehat dan bermartabat.

Sebagai penutup, gaya kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam adalah kepemimpinan yang mampu memadukan keteladanan, partisipasi, transformasi, dan pendekatan humanis dalam bingkai nilai-nilai Islam. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut akan mampu menggerakkan seluruh potensi sumber daya manusia secara optimal, menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, serta mewujudkan tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam merupakan proses strategis yang bertujuan membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku seluruh warga lembaga agar selaras dengan nilai-nilai Islam dan tujuan pendidikan (Hestiana, 2024). Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang mengarahkan cara bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan Islami akan memperkuat identitas lembaga pendidikan serta meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan secara keseluruhan. Pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam mencakup beberapa aspek utama berikut.

1. Penanaman nilai-nilai Islam sebagai budaya inti

Penanaman nilai-nilai Islam merupakan fondasi utama dalam membangun budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. Nilai-nilai seperti tauhid, amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan ihsan harus menjadi landasan dalam setiap aktivitas kelembagaan. Nilai-nilai ini tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi harus diinternalisasikan dalam perilaku sehari-hari seluruh warga lembaga.

Internalisasi nilai dilakukan melalui proses pembelajaran, pembiasaan, dan keteladanan yang berkelanjutan. Nilai Islam perlu hadir dalam interaksi antar pendidik, hubungan pimpinan dengan bawahan, serta dalam pelayanan pendidikan kepada peserta didik. Dengan

demikian, nilai-nilai Islam menjadi bagian dari budaya hidup, bukan sekadar slogan normatif.

Penanaman nilai Islam juga harus terintegrasi dalam kebijakan dan aturan lembaga. Setiap peraturan, program, dan keputusan manajerial perlu mencerminkan nilai keadilan, kemaslahatan, dan tanggung jawab moral. Integrasi ini akan memperkuat konsistensi antara nilai yang diajarkan dan praktik kelembagaan.

Ketika nilai-nilai Islam menjadi budaya inti organisasi, lembaga pendidikan Islam akan memiliki identitas yang kuat dan berbeda. Budaya ini membentuk karakter warga lembaga yang berakhlak mulia, profesional, dan memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas pendidikan.

2. Keteladanan pimpinan dan pendidik

Keteladanan pimpinan dan pendidik merupakan faktor kunci dalam pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi tidak dapat tumbuh secara efektif tanpa adanya contoh nyata dari para pemimpin dan pendidik. Sikap, perilaku, dan cara kerja pimpinan akan menjadi rujukan utama bagi seluruh warga lembaga pendidikan.

Keteladanan ditunjukkan melalui konsistensi antara ucapan dan tindakan. Pimpinan dan pendidik yang disiplin, jujur, adil, dan bertanggung jawab akan membentuk budaya kerja yang positif dan bermartabat. Sebaliknya, ketidakkonsistenan akan melemahkan kepercayaan dan merusak budaya organisasi yang ingin dibangun.

Dalam pendidikan Islam, keteladanan memiliki makna yang sangat kuat karena sejalan dengan konsep *uswatun hasanah*. Peserta didik dan tenaga kependidikan lebih mudah meneladani perilaku nyata daripada menerima instruksi atau aturan tertulis. Oleh sebab itu, keteladanan menjadi metode pendidikan budaya yang paling efektif.

Keteladanan yang berkelanjutan akan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan inspiratif. Nilai-nilai organisasi akan hidup dalam praktik sehari-hari dan membentuk budaya kerja yang berbasis akhlak, tanggung jawab, dan keikhlasan.

3. Pembiasaan dan tradisi positif lembaga

Pembiasaan dan tradisi positif merupakan sarana penting dalam memperkuat budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. Tradisi yang dilakukan secara konsisten akan membentuk kebiasaan kolektif yang mencerminkan nilai-nilai organisasi. Pembiasaan ini meliputi disiplin waktu, budaya kerja sama, budaya belajar, dan budaya religius.

Kegiatan rutin seperti doa bersama, pembacaan Al-Qur'an, kajian keislaman, dan peringatan hari besar Islam menjadi media internalisasi nilai yang efektif. Kegiatan tersebut tidak hanya memperkuat spiritualitas, tetapi juga menumbuhkan rasa kebersamaan dan identitas kolektif warga lembaga pendidikan.

Tradisi positif juga membantu membangun karakter organisasi tanpa paksaan. Ketika suatu perilaku dilakukan secara berulang dan konsisten, perilaku tersebut akan menjadi bagian dari kepribadian organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi terbentuk secara alami dan berkelanjutan.

Pembiasaan dan tradisi positif menjadikan lembaga pendidikan Islam memiliki ciri khas yang jelas. Budaya ini menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, harmonis, dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal.

4. Sistem dan kebijakan yang mendukung budaya organisasi

Pengembangan budaya organisasi harus didukung oleh sistem dan kebijakan yang konsisten dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Aturan, prosedur kerja, dan mekanisme manajemen perlu dirancang untuk memperkuat budaya yang ingin dibangun. Sistem yang tidak selaras akan melemahkan internalisasi budaya organisasi.

Kebijakan lembaga pendidikan Islam harus mencerminkan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil akan memperkuat budaya disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Dengan sistem yang jelas, warga lembaga memahami hak dan kewajiban secara seimbang.

Selain itu, sistem manajemen yang partisipatif akan mendorong budaya kerja sama dan kebersamaan. Keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi dan budaya yang dikembangkan.

Dukungan sistem dan kebijakan yang konsisten akan memastikan bahwa budaya organisasi tidak berhenti pada tataran wacana. Budaya tersebut benar-benar menjadi realitas yang dirasakan dalam kehidupan sehari-hari lembaga pendidikan Islam.

Sebagai penutup, pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam merupakan proses komprehensif yang melibatkan penanaman nilai-nilai Islam, keteladanan pimpinan dan pendidik, pembiasaan tradisi positif, serta dukungan sistem dan kebijakan yang selaras. Budaya organisasi yang kuat dan Islami akan menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu, harmonis, dan berkelanjutan, serta menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam secara utuh.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam (Fardiatama, 2025). Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Cara pemimpin mengelola, membimbing, dan berinteraksi dengan guru sangat menentukan tingkat kinerja, profesionalisme, serta komitmen guru terhadap lembaga pendidikan. Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa poin berikut.

1. Kepemimpinan sebagai pemberi arah dan visi kerja
Kepemimpinan memiliki peran utama dalam menetapkan arah dan visi kerja bagi guru. Pemimpin pendidikan yang memiliki visi yang jelas akan mampu mengarahkan guru agar memahami tujuan pendidikan yang ingin dicapai, baik tujuan akademik maupun pembinaan karakter Islami. Kejelasan visi ini menjadi pedoman bagi guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

Ketika guru memahami arah dan tujuan yang ditetapkan pemimpin, mereka akan bekerja dengan lebih terarah dan fokus. Kepemimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi secara efektif akan membantu guru menyelaraskan tugas mengajarnya dengan misi lembaga pendidikan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas perencanaan pembelajaran dan konsistensi kinerja guru.

Dalam pendidikan Islam, visi kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman akan mendorong guru untuk bekerja tidak hanya demi target institusional, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai penentu arah yang memperkuat kinerja guru secara profesional dan spiritual.

2. Kepemimpinan sebagai sumber motivasi dan dukungan

Kepemimpinan yang baik mampu menjadi sumber motivasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang memberikan perhatian, penghargaan, dan dorongan positif akan menumbuhkan semangat kerja guru. Motivasi ini sangat penting untuk menjaga konsistensi kinerja, terutama ketika guru menghadapi beban kerja dan tantangan dalam proses pembelajaran.

Dukungan pemimpin juga terlihat dari kesediaannya untuk mendengarkan aspirasi dan permasalahan guru. Pemimpin yang terbuka dan peduli akan menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Kondisi ini membuat guru merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh.

Dalam konteks pendidikan Islam, motivasi yang diberikan pemimpin sebaiknya diarahkan pada penguatan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah. Dukungan yang bersifat moral dan spiritual, selain dukungan teknis, akan memperkuat kinerja guru secara menyeluruh.

3. Kepemimpinan dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru
Kepemimpinan juga berperan penting dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Pemimpin pendidikan bertanggung

jawab menciptakan sistem pembinaan yang mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Melalui supervisi, pelatihan, dan evaluasi yang konstruktif, pemimpin membantu guru mengenali kelebihan dan kekurangan dalam kinerjanya.

Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan kepribadian guru. Pemimpin yang berperan sebagai pembimbing, bukan sekadar pengawas, akan membuat guru lebih terbuka terhadap masukan dan perbaikan. Hal ini berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik.

Dalam pendidikan Islam, pembinaan kinerja guru juga diarahkan pada penguatan akhlak dan integritas. Kepemimpinan yang menekankan pembinaan holistik akan menghasilkan guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga menjadi teladan bagi peserta didik.

Sebagai penutup, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru bersifat erat dan saling memengaruhi. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah yang jelas, memotivasi, serta membina dan mengembangkan guru akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dalam pendidikan Islam, hubungan ini semakin kuat ketika kepemimpinan dijalankan berdasarkan nilai-nilai keislaman, sehingga kinerja guru tidak hanya berkualitas secara profesional, tetapi juga bernilai ibadah dan berorientasi pada pembentukan insan yang berakhlak mulia.

Rangkuman

1. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam menuntut keseimbangan antara kemampuan manajerial, profesionalisme, keteladanan, dan nilai spiritual, sehingga pemimpin tidak hanya mengelola lembaga secara efektif, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap kebijakan dan tindakan.

2. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam mencakup kepemimpinan teladan, partisipatif, transformasional, dan humanis, yang secara bersama-sama mampu membangun kepercayaan, meningkatkan komitmen, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan bermartabat.
3. Pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam berlandaskan penanaman nilai-nilai Islam sebagai budaya inti, keteladanan pimpinan dan pendidik, serta pembiasaan tradisi positif yang dilakukan secara konsisten dalam kehidupan kelembagaan.
4. Budaya organisasi yang kuat dan Islami harus didukung oleh sistem dan kebijakan yang adil, transparan, akuntabel, dan partisipatif, sehingga nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi wacana, tetapi terinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari seluruh warga lembaga pendidikan.
5. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru melalui pemberian arah dan visi kerja, motivasi dan dukungan, serta pembinaan dan pengembangan profesional, yang dalam pendidikan Islam diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru secara profesional sekaligus spiritual sebagai bentuk amanah dan ibadah.



BAB XII

EVALUASI DAN PENGENDALIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Sistem Evaluasi Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam

Sistem evaluasi kinerja guru adalah proses penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru secara menyeluruh (Arifandi, 2020). Penilaian ini mencakup aspek pengajaran, pembinaan peserta didik, serta keteladanan sikap dan perilaku guru dalam lingkungan pendidikan Islam. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam pendidikan Islam, evaluasi kinerja guru juga dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban amanah. Guru tidak hanya dinilai dari kemampuan akademik, tetapi juga dari integritas moral dan spiritual

yang tercermin dalam akhlak dan sikap sehari-hari. Adapun, tujuan dari evaluasi kinerja yaitu:

1. Mengetahui tingkat efektivitas kinerja guru

Evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Penilaian ini mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Dengan mengetahui tingkat efektivitas kinerja, lembaga pendidikan dapat menilai apakah tujuan pembelajaran telah tercapai.

Selain itu, evaluasi memberikan gambaran nyata mengenai kelebihan dan kelemahan guru dalam menjalankan perannya. Informasi ini menjadi dasar untuk menentukan langkah perbaikan yang diperlukan agar kinerja guru semakin optimal dan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan.

2. Meningkatkan profesionalisme guru

Tujuan evaluasi kinerja guru selanjutnya adalah untuk mendorong peningkatan profesionalisme. Melalui evaluasi, guru memperoleh umpan balik mengenai kualitas kerjanya, sehingga dapat melakukan refleksi dan perbaikan diri. Evaluasi membantu guru memahami area yang perlu dikembangkan, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun kepribadian.

Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan, guru terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini sangat penting dalam pendidikan Islam, karena guru dituntut tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai keislaman secara efektif kepada peserta didik.

3. Menjadi dasar pembinaan dan pengembangan guru

Evaluasi kinerja guru bertujuan menyediakan data yang akurat sebagai dasar pembinaan dan pengembangan sumber daya pendidik. Hasil evaluasi digunakan oleh pimpinan lembaga untuk merancang

program pelatihan, pendampingan, atau pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Pembinaan yang didasarkan pada hasil evaluasi akan lebih tepat sasaran dan efektif. Dengan demikian, pengembangan guru dapat dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam.

4. Menjamin mutu proses dan hasil pembelajaran

Tujuan lain dari evaluasi kinerja guru adalah untuk menjamin mutu proses dan hasil pembelajaran. Guru yang berkinerja baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, bermakna, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Evaluasi berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan Islam, penjaminan mutu pembelajaran juga mencakup pembentukan akhlak dan nilai spiritual peserta didik. Evaluasi kinerja guru memastikan bahwa tujuan pendidikan Islam tercapai secara seimbang antara aspek akademik dan pembinaan karakter.

5. Menumbuhkan tanggung jawab dan akuntabilitas guru

Evaluasi kinerja guru bertujuan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas pendidikan. Melalui evaluasi, guru menyadari bahwa setiap tugas yang dilaksanakan akan dinilai dan dipertanggungjawabkan, baik secara profesional maupun moral.

Dalam pendidikan Islam, akuntabilitas tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bernilai spiritual. Evaluasi kinerja mengingatkan guru bahwa tugas mendidik merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab, sehingga kinerja guru senantiasa terjaga dan terus meningkat.

Selanjutnya, terdapat berbagai teknik evaluasi kinerja dapat diterapkan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kemampuan dan kontribusi guru.

1. Observasi langsung

Observasi langsung merupakan teknik evaluasi kinerja guru yang dilakukan dengan mengamati secara nyata aktivitas pengajaran di kelas. Melalui observasi ini, penilai dapat melihat secara langsung bagaimana guru menyampaikan materi pembelajaran, mengatur alur pelajaran, serta memastikan peserta didik memahami konsep yang diajarkan. Dengan kata lain, observasi memberikan gambaran konkret mengenai keterampilan mengajar guru dalam situasi nyata.

Selain aspek teknis pengajaran, observasi langsung juga menilai kemampuan guru dalam mengelola kelas dan membimbing peserta didik secara interaktif. Penilai dapat menilai kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong partisipasi siswa, dan menangani permasalahan atau gangguan selama pembelajaran berlangsung. Hal ini sangat penting karena manajemen kelas yang efektif menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan Islam, observasi juga menekankan bagaimana guru menanamkan nilai-nilai akhlak, etika, dan ibadah ke dalam proses pembelajaran. Penilaian tidak hanya melihat kemampuan akademik, tetapi juga bagaimana guru memodelkan perilaku Islami, membimbing karakter siswa, dan memberikan contoh nyata dalam interaksi sehari-hari. Hasil dari observasi ini menjadi dasar umpan balik yang konstruktif, membantu guru meningkatkan metode pengajaran sekaligus menumbuhkan kualitas pendidikan berbasis nilai Islam.

2. Penilaian portofolio

Penilaian portofolio merupakan teknik evaluasi kinerja guru yang menekankan pengumpulan berbagai bukti kerja selama periode tertentu. Bukti-bukti ini dapat berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), media ajar, bahan evaluasi, serta dokumentasi kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan keagamaan yang melibatkan guru. Portofolio memungkinkan penilai untuk melihat secara komprehensif

bagaimana guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara sistematis.

Selain sebagai dokumen administratif, portofolio juga mencerminkan konsistensi guru dalam menerapkan pembelajaran yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan meninjau portofolio, penilai dapat menilai sejauh mana guru mengintegrasikan aspek akhlak, etika, dan ibadah ke dalam proses pembelajaran. Hal ini membantu memastikan bahwa kegiatan pembelajaran tidak hanya fokus pada aspek kognitif, tetapi juga pembentukan karakter dan moral peserta didik.

Penilaian portofolio memungkinkan pihak sekolah untuk menilai kinerja guru secara menyeluruh, termasuk kreativitas, inovasi, dan kepedulian guru terhadap perkembangan karakter peserta didik. Dengan teknik ini, guru memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan metode, media, dan strategi pembelajaran. Selain itu, portofolio juga menjadi alat dokumentasi yang berguna untuk pengembangan profesional guru serta evaluasi berkelanjutan di lingkungan pendidikan Islam.

3. Penilaian 360 derajat

Penilaian 360 derajat merupakan teknik evaluasi kinerja guru yang melibatkan berbagai pihak, seperti kepala sekolah, rekan guru, peserta didik, dan orang tua. Setiap pihak memberikan masukan berdasarkan pengalaman dan pengamatan mereka terhadap kinerja guru, baik dalam proses pembelajaran maupun interaksi sehari-hari. Dengan melibatkan banyak perspektif, penilaian menjadi lebih komprehensif dan objektif.

Teknik ini menilai bagaimana guru berinteraksi dengan berbagai pihak di lingkungan sekolah, termasuk kemampuan komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan dalam konteks akademik maupun sosial. Penilaian dari berbagai pihak memungkinkan identifikasi kekuatan dan area yang perlu dikembangkan secara lebih akurat, sehingga guru dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang performanya.

Dalam pendidikan Islam, penilaian 360 derajat juga menilai sejauh mana guru menanamkan nilai-nilai keagamaan dan akhlak dalam kehidupan siswa, baik di kelas maupun di lingkungan sekolah secara umum. Hasil evaluasi ini menjadi dasar umpan balik yang konstruktif, membantu guru memperbaiki metode pembelajaran, meningkatkan

Dengan penerapan berbagai teknik evaluasi kinerja, seperti observasi langsung, penilaian portofolio, dan 360-degree feedback, sistem evaluasi dalam pendidikan Islam tidak hanya menilai kemampuan akademik guru, tetapi juga menekankan pengembangan profesional, penanaman nilai-nilai akhlak, serta pembentukan karakter peserta didik. Evaluasi yang komprehensif ini menjadi alat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat integritas pendidikan Islam, dan mendorong guru menjadi teladan yang mampu menginspirasi serta membimbing siswa menuju prestasi akademik dan kepribadian Islami yang unggul.

Penggunaan Data dan Indikator dalam Menilai Kinerja

Penggunaan data dan indikator dalam menilai kinerja adalah suatu pendekatan sistematis untuk mengevaluasi performa individu atau kelompok berdasarkan bukti-bukti nyata dan tolok ukur yang jelas. Dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Islam, penggunaan data dan indikator bertujuan menilai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional, efektivitas pembelajaran, serta pengintegrasian nilai-nilai keislaman dan akhlak dalam proses pendidikan (Uri, 2025).

Data yang digunakan bisa bersifat kuantitatif, seperti nilai akademik siswa, kehadiran guru, atau jumlah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, maupun kualitatif, seperti penilaian portofolio, observasi kelas, atau umpan balik dari siswa dan orang tua. Penggunaan data dan indikator dalam menilai kinerja guru memiliki beberapa tujuan utama yaitu:

1. Menjamin objektivitas evaluasi

Menjamin objektivitas evaluasi berarti setiap penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan bukti dan tolok ukur yang jelas, bukan sekadar

persepsi atau penilaian subjektif dari penilai. Dengan adanya data yang konkret, seperti hasil observasi kelas, portofolio, dan nilai akademik siswa, penilaian dapat dilakukan secara sistematis dan terukur. Hal ini memastikan bahwa setiap guru dinilai secara adil sesuai dengan kinerjanya.

Selain itu, penggunaan indikator yang jelas membantu mengurangi kemungkinan bias personal. Penilai dapat fokus pada aspek-aspek yang telah ditentukan, seperti kemampuan menyampaikan materi, pengelolaan kelas, atau penerapan nilai akhlak Islami, sehingga evaluasi tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak relevan, misalnya kesukaan pribadi atau hubungan sosial antara guru dan penilai.

Dengan evaluasi yang objektif, sekolah memperoleh gambaran kinerja guru yang lebih akurat dan menyeluruh. Informasi yang diperoleh dari penilaian ini menjadi dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional, pembinaan, dan peningkatan kualitas pembelajaran, sehingga setiap intervensi atau program pengembangan guru dapat lebih tepat sasaran dan efektif.

2. Meningkatkan kualitas pembelajaran

Data yang diperoleh dari evaluasi kinerja guru menjadi dasar penting untuk menilai efektivitas metode pembelajaran yang digunakan di kelas. Dengan menganalisis data tersebut, sekolah dapat mengetahui sejauh mana guru berhasil menyampaikan materi, membimbing peserta didik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini membantu guru memahami aspek mana yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan proses belajar-mengajar.

Selain aspek teknis, data evaluasi juga digunakan untuk menilai pengelolaan kelas secara keseluruhan. Penilaian ini mencakup kemampuan guru dalam mengatur waktu, membangun interaksi positif dengan siswa, serta menangani tantangan dan dinamika kelas. Dengan informasi ini, guru dapat menyesuaikan strategi pengelolaan kelas agar lebih efektif dan efisien, sehingga setiap peserta didik mendapatkan pengalaman belajar yang optimal.

Dalam konteks pendidikan Islam, evaluasi kinerja guru juga menekankan integrasi nilai-nilai keislaman dan akhlak dalam pembelajaran. Data yang diperoleh dapat menunjukkan sejauh mana guru berhasil menanamkan karakter Islami melalui kegiatan belajar, bimbingan, dan interaksi sehari-hari. Dengan demikian, kualitas pendidikan secara keseluruhan meningkat, tidak hanya dari segi akademik, tetapi juga dari aspek moral dan spiritual peserta didik.

3. Pengembangan profesional guru

Evaluasi berbasis data memberikan gambaran jelas mengenai kekuatan dan kelemahan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan informasi yang diperoleh dari observasi kelas, portofolio, maupun umpan balik 360 derajat, guru dapat mengetahui aspek mana yang sudah dikuasai dengan baik dan area mana yang memerlukan perbaikan. Hal ini membantu guru untuk melakukan refleksi diri secara sistematis dan objektif.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, guru dapat merencanakan pengembangan kompetensi profesional secara terarah. Contohnya, guru yang perlu meningkatkan kemampuan penyampaian materi dapat mengikuti pelatihan pedagogik, workshop, atau program pembimbingan dari rekan sejawat atau mentor. Pendekatan ini memungkinkan guru memperoleh keterampilan baru dan memperbaiki metode pengajaran agar lebih efektif dan menarik bagi peserta didik.

Selain meningkatkan kemampuan mengajar, pengembangan profesional juga berfokus pada aspek penguatan karakter dan integrasi nilai-nilai Islam dalam pendidikan. Guru yang terus mengembangkan diri tidak hanya menjadi lebih kompeten secara akademik, tetapi juga mampu menanamkan akhlak dan nilai keislaman secara konsisten kepada peserta didik. Dengan demikian, pengembangan profesional berbasis evaluasi data berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Selanjutnya, contoh Penggunaan Data dan Indikator di antaranya meliputi:

1. Data akademik

Data akademik siswa merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengajaran guru. Nilai ujian, tugas, dan proyek yang diberikan kepada siswa mencerminkan sejauh mana materi pembelajaran dipahami dan diimplementasikan oleh peserta didik. Dengan menganalisis data ini, sekolah dapat mengetahui kualitas proses belajar-mengajar yang dilakukan guru.

Selain sebagai alat ukur pencapaian akademik, data nilai siswa juga membantu menilai metode dan strategi pengajaran guru. Misalnya, jika rata-rata nilai kelas meningkat dari satu periode ke periode berikutnya, hal ini dapat diartikan bahwa guru berhasil menyampaikan materi dengan cara yang efektif, mampu memotivasi siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Sebaliknya, nilai yang stagnan atau menurun menjadi sinyal perlunya perbaikan dalam teknik pengajaran.

Dalam konteks pendidikan Islam, data akademik siswa tidak hanya menilai aspek kognitif, tetapi juga dapat dikombinasikan dengan penilaian karakter dan akhlak melalui tugas proyek atau aktivitas yang menekankan nilai-nilai Islami. Dengan demikian, data akademik menjadi indikator ganda yang membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh, baik dari sisi akademik maupun pengembangan karakter peserta didik.

2. Observasi kelas

Observasi kelas merupakan teknik evaluasi yang menghasilkan data kualitatif mengenai kinerja guru saat mengajar secara langsung. Penilai hadir di kelas untuk melihat bagaimana guru menyampaikan materi, mengatur alur pelajaran, dan berinteraksi dengan peserta didik. Data yang diperoleh dari observasi ini memberikan gambaran nyata tentang kemampuan pedagogik guru dalam situasi belajar yang sesungguhnya.

Indikator yang digunakan dalam observasi mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan guru menjelaskan materi dengan jelas, mendorong keterlibatan siswa, dan menjaga fokus serta disiplin kelas. Penilaian ini juga mempertimbangkan bagaimana guru menyesuaikan

metode pengajaran dengan kebutuhan siswa dan kondisi kelas, sehingga proses belajar-mengajar menjadi efektif dan menyenangkan.

Dalam konteks pendidikan Islam, observasi kelas juga menilai sejauh mana guru menerapkan nilai-nilai akhlak dan etika Islami dalam interaksi dengan siswa. Guru dinilai tidak hanya dari aspek akademik, tetapi juga kemampuan menanamkan karakter Islami, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama. Hasil observasi ini menjadi dasar umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

3. Portofolio dan dokumentasi

Portofolio dan dokumentasi merupakan salah satu bentuk data yang digunakan untuk menilai kinerja guru secara komprehensif. Portofolio berisi bukti-bukti kerja guru, seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), media ajar, bahan evaluasi, serta catatan kegiatan pembelajaran. Data ini memberikan gambaran nyata mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan inovasi guru dalam proses belajar-mengajar.

Selain sebagai catatan administratif, portofolio juga menampilkan kontribusi guru terhadap kegiatan pendidikan di luar kelas, seperti kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan karakter, dan kegiatan keagamaan. Dokumentasi kegiatan ini menjadi indikator keterlibatan guru dalam pengembangan siswa secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek akademik, tetapi juga moral dan sosial. Dengan demikian, penilaian portofolio membantu sekolah menilai kreativitas, dedikasi, dan inovasi guru.

Dalam konteks pendidikan Islam, portofolio dan dokumentasi juga menjadi sarana untuk menilai sejauh mana guru menanamkan nilai-nilai akhlak dan etika Islami dalam setiap kegiatan pembelajaran maupun ekstrakurikuler. Hal ini memastikan bahwa guru tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami peserta didik. Hasil evaluasi melalui portofolio memberikan dasar bagi pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

4. Umpan balik 360 derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan teknik evaluasi yang melibatkan berbagai pihak dalam menilai kinerja guru, termasuk kepala sekolah, rekan guru, siswa, dan orang tua. Setiap pihak memberikan perspektif berbeda mengenai performa guru, sehingga hasil evaluasi menjadi lebih komprehensif dan objektif. Dengan melibatkan banyak sumber, penilaian tidak hanya bergantung pada satu sudut pandang, melainkan mencakup interaksi guru dengan seluruh lingkungan sekolah.

Masukan dari berbagai pihak ini dapat digunakan sebagai indikator kinerja interpersonal, seperti kemampuan guru membangun hubungan yang positif dengan siswa dan rekan kerja. Selain itu, feedback juga menilai profesionalisme guru, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan kesesuaian metode pengajaran dengan standar pendidikan. Dengan informasi yang luas, guru dapat memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam praktik pengajarannya.

Dalam konteks pendidikan Islam, umpan balik 360 derajat juga menilai sejauh mana guru menanamkan nilai-nilai keagamaan dan akhlak Islami dalam keseharian siswa. Misalnya, bagaimana guru memodelkan perilaku Islami, membimbing siswa dalam aktivitas keagamaan, dan menekankan etika dalam interaksi sehari-hari. Hasil evaluasi ini menjadi dasar bagi pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan yang seimbang antara prestasi akademik dan pembentukan karakter Islami.

Strategi Pengendalian Kinerja untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pengendalian kinerja guru dan staf pendidikan menjadi faktor kunci (Huda, 2022). Strategi pengendalian kinerja membantu memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai secara efektif, proses pembelajaran berlangsung sesuai standar, dan kualitas pendidikan terus meningkat. Berbagai strategi dapat diterapkan untuk memantau, menilai, dan meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah.

1. Penetapan Standar Kinerja

Strategi pertama adalah menetapkan standar kinerja yang jelas untuk setiap guru dan staf pendidikan. Standar ini mencakup kompetensi pedagogik, kemampuan mengelola kelas, penguasaan materi, serta integrasi nilai-nilai karakter dan akhlak dalam pembelajaran. Dengan standar yang jelas, guru memiliki pedoman dalam melaksanakan tugasnya, sementara pihak sekolah memiliki tolok ukur untuk menilai kinerja.

2. Monitoring dan Supervisi Berkala

Monitoring dan supervisi secara berkala dilakukan untuk memantau pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah atau pengawas melakukan kunjungan kelas, observasi pembelajaran, dan diskusi dengan guru untuk mengevaluasi metode pengajaran dan manajemen kelas. Pendekatan ini memungkinkan deteksi dini terhadap kendala dan hambatan sehingga dapat segera diatasi.

3. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik

Evaluasi kinerja dilakukan secara sistematis menggunakan data dari observasi, portofolio, nilai akademik siswa, dan umpan balik 360 derajat. Hasil evaluasi menjadi dasar pemberian umpan balik konstruktif kepada guru. Umpan balik ini membantu guru memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga dapat memperbaiki metode pengajaran dan meningkatkan efektivitas pembelajaran.

4. Penghargaan dan Insentif

Pemberian penghargaan dan insentif menjadi strategi penting untuk memotivasi guru dan staf pendidikan agar meningkatkan kinerja. Penghargaan bisa berupa pengakuan formal, sertifikat, promosi, atau tunjangan tambahan. Strategi ini mendorong guru untuk tetap berinovasi, kreatif, dan berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

5. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Strategi ini fokus pada peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, mentoring, atau program pengembangan profesional lainnya. Dengan pengembangan berkelanjutan, guru mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan peserta didik dan

perkembangan pendidikan modern, sekaligus memperkuat integrasi nilai-nilai karakter dan akhlak Islami.

Dengan penerapan strategi pengendalian kinerja yang sistematis, sekolah dapat memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai standar, guru dan staf terus meningkatkan kompetensi, serta mutu pendidikan secara keseluruhan meningkat. Strategi ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pengembangan nilai-nilai Islami dalam lingkungan pendidikan.

Rangkuman

1. Evaluasi dan pengendalian kinerja sumber daya manusia dalam pendidikan Islam dipahami sebagai proses penilaian menyeluruh terhadap pelaksanaan amanah guru, yang mencakup aspek pedagogik, profesional, serta integritas moral dan spiritual sebagai bagian dari pertanggungjawaban duniawi dan ukhrawi.
2. Sistem evaluasi kinerja guru bertujuan mengetahui efektivitas kinerja, meningkatkan profesionalisme, menjadi dasar pembinaan dan pengembangan, menjamin mutu proses dan hasil pembelajaran, serta menumbuhkan tanggung jawab dan akuntabilitas guru dalam menjalankan perannya.
3. Teknik evaluasi kinerja guru dalam pendidikan Islam dilakukan secara komprehensif melalui observasi langsung, penilaian portofolio, dan umpan balik 360 derajat, sehingga penilaian tidak hanya berfokus pada kemampuan akademik, tetapi juga pada pembinaan karakter dan penerapan nilai-nilai Islami.
4. Penggunaan data dan indikator kinerja, baik kuantitatif maupun kualitatif, berfungsi menjamin objektivitas evaluasi, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mendukung pengembangan profesional guru secara terarah dan berkelanjutan.

5. Strategi pengendalian kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi penetapan standar kinerja, monitoring dan supervisi berkala, evaluasi dan umpan balik konstruktif, pemberian penghargaan dan insentif, serta pelatihan dan pengembangan profesional yang berorientasi pada peningkatan mutu akademik dan pembentukan karakter Islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, Hilda Marwani, and Jamilus Jamilus. “Penilaian kinerja dalam pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1): 152—162. 2024.
- Almasri, M. N. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam.” *European Journal of Immunology*, 43(10): 2783–2783. 2013.
- Anam, M. Choirul. “Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) Dalam Pendidikan.” *INSURI Ponorogo*. 2011.
- Arifandi, Ahmad Shidqi Dian. “Evaluasi Kinerja Guru.” *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2): 106—119. 2020.
- Ariyanto, Ariyanto. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi.” *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1): 296—312. 2023.
- Aziz Wahab, A. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1*. Vol. 1. Pustaka Aksara.
- Basir Barthos. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Bintoro, & Daryanto, d. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dianto, Risman, and Adi Rahmat. “Efek Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Perilaku Pro Aktif dan Inovasi.” *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4): 352—362. 2022.
- Farasi, Sanida Nisa, Ratih Putri Puspitasari, and Muhammad Alkirom Wildan. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2): 652—658. 2025.
- Fardiatama, Ariza, and Harun Joko Prayitno. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(4): 6175—6186. 2025.
- Firdaus, Muhammad Aditya, dan Mohamad Erihadiana. “Manajemen Siswa dalam Pendidikan Islam.” *Manajemen Islam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1): 41—54. 2022.
- Fitria, Mulajimatul, dan Slamet Slamet. “Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6): 404—415. 2024.
- Gusli, Ramadhoni Aulia, *et al.* “Pendekatan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.” *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2): 477—488. 2024.
- Hajjaj, Wafi Ali. “Sistem rekrutmen dan seleksi pendidik berstandar islami.” *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies*, 7(1). 2022.
- Handoko Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Putri Nurhida, and Topan Iskandar. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia Kota Medan.” *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1): 11—25. 2024.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hawari, M. Faiz Ahdan, Trya Imamatul Istiqomah, dan M. Yunus Abu Bakar. “Tujuan Pendidikan dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Sains, Teknologi dan Pendidikan*, 1(3c): 1108—1124. 2024.
- Hestiana, Ratna, and Syahril Labaso. “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam dalam Epistemologi Kuntowijoyo.” *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 9(1): 97—108. 2024.
- Hidayah, Hanjah Shafa’atul, *et al.* “Latihan dan pengembangan sumber daya manusia.” *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1). 2023.
- Huda, Mualimul. “Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah.” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1): 1—18. 2022.
- Husada, Mery Gustianingsih, Yuni Anisa, and Moh Ali. “Inovasi dan Difusi Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 6(1): 282—285. 2025.
- Husaini, Rizky Nuriyana, dan Sutama Sutama. “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan.” *Didaktik: Jurnal Pendidikan dan Sains*, 21(1). 2021.
- Inaldi, Irani Surya Kartini, and Ida Rindaningsih. “Strategi Menyusun Manajemen Keuangan dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Kependidikan Islam*, 14(1): 11—20. 2024.
- Jabani, Muzayyanah, and Indah Fitriani. “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam.” *Journal of Institution and Sharia Finance*, 2: 1—25. 2019.
- Kencana, Kartika Cahya, and Tati Purwanti. “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Bentuk Pengendalian Internal atas Efektivitas dan Efisiensi Biaya Operasional Perusahaan.” *Studia Ekonomika*, 4(1): 13-24. 2009.

- Machfudz. 2022. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. In A. Wahid (Ed.). Pustaka Ilmu. Pustaka Ilmu.
- Mansir, Firman. “Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital.” *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2): 293—303. 2020.
- Marlina, Leny. “Manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam pendidikan.” *Istinbath*, 15(1): 123—139. 2015.
- Muadzlin, Ali Mustofa Arif. “Konsepsi Peran Guru Sebagai Fasilitator dan Motivator dalam Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.” *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2): 171—186. 2021.
- Mubarok, R. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.” *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2): 131–146. 2021.
- Muhaimin. 2013. *Paradigma pendidikan Islam: Upaya mengefektifkan pendidikan agama Islam di sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muhtarom, A. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten.” *Tarbawi*, 1(2): 117–130. 2015.
- Mujamil Qomar. 2015. *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Mujamil Qomar. 2021. *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam (Ed. terbaru)*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiati, Ni Wayan. “Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia.” *Forum: The Management Journal*, 21(1). 2023.
- Nurhasnah, Nurhasnah, et al. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam.” *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2): 1367—1376. 2024.
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. “Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja

organisasi.” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2): 810—817. 2023.

Prayoga, Fatkhul Ibnu, Nisaul Masruroh, dan Nur Vina Safitri. “Pentingnya profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia.” *Studi Sosial, Humaniora, dan Pendidikan (SHES): Seri Konferensi*, 7(3). 2024.

Qadir, Abdul. “Peran Guru Sebagai Motivator dalam Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar.” *Informasi*, 35(2). 2009.

Qodir, Muhammad Fatkhul. “Manajemen Keuangan Pendidikan Islam.” *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 5(2): 466—471. 2024.

Rahardjo, Daniel Adi Setya. “Manajemen sumber daya manusia.” *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1—114. 2021.

Rohman, Fatkhur. “Manajemen kurikulum dalam pendidikan islam.” *Nizhamiyah*, 8(2). 2018.

Rosita, Irma. “Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pengambilan Keputusan Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2): 137—151. 2024.

Safrudin, Afif. “Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja.” *Journal of Mandalika Literature*, 5(4): 908—917. 2024.

Sajdah, Salsabiiliana Putri, *et al.* “Manajemen Sarana Prasarana Berbasis Teknologi untuk Pembelajaran Abad 21.” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1): 77—94. 2025.

Sari, Deis Novita. “Manajemen Pembelajaran Pendidikan Islam Berbasis Teknologi Informasi.” *UNISAN JURNAL*, 3(1)1: 34—42. 2024.

Sarnoto, Ahmad Zain. “Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam.” *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 6(2). 2017.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shavab, F. A., Karyanto, B., Ardiyansayah, T., & Utama, A. 2021. *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sihombing, Suci Rahmaida, dan Zainal Efendi Hasibuan. “MANAJEMEN PENDIDIKAN SISWA ISLAM.” *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2): 67—71. 2024.
- Sormin, Icha Aulia R., and Muhammad Sirozi. “Prinsip-Prinsip Perencanaan Pengembangan Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam.” *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3): 472—477. 2024.
- Tafsir, A. 2014. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Triansyah, Arief Agus. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(1): 11—20. 2024.
- Tulili, Ammalia. “Peran Agama dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendidikan Kolaboratif Nusantara*, 6(1). 2024.
- Uri, Fatimah, and Decky Saputra. “Pengembangan Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Islam.” *IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman*, 9(2): 367—391. 2025.
- Wati, Sanita, and Nurhasannah Nurhasannah. “Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Digital.” *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 10(2): 149—155. 2024.
- Zubaidi, Mohamad Ali, and Ashari Ashari. “Manajemen Rekrutmen Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan.” *Journal of Education and Contemporary Linguistics*, 2(2): 46—62. 2025.

PROFIL PENULIS



Prof. Dr. H. Anwar Sewang, M.Ag. lahir di Polewali Mandar pada 1958. Penulis merupakan PNS dosen STAIN Majene dan mendapat tugas tambahan sebagai Rektor Universitas Islam DDI AGH Abdurrahman Ambo Dalle Polewali Mandar. Pendidikan S-1 ditempuh di Fakultas Tarbiyah IAIN Makassar Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (1985), S-2 Pascasarjana IAIN Makassar Jurusan Pendidikan Islam (2001), dan S-3 Universitas Merdeka Malang Konsentrasi Manajemen Pendidikan (2012).

Sebelum menjadi PNS pusat, penulis pernah menjabat sebagai Ketua STAI DDI Polewali Mandar (2000—2013), Sekretaris Disdikpora, Sekretaris Dukcapil, Staf Ahli Bupati Bidang SDM, serta Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Polewali Mandar.



LAYANAN NAFAL PUBLISHING

PT Nafal Global Nusantara juga menyediakan produk dan layanan berkualitas kepada seluruh Stakeholder.

01 Penerbitan Gratis

Mewujudkan mimpi anda mempunyai naskah yang terpublikasi digital.

02 Penerbitan Buku dari Hasil Penelitian

Layanan publikasi buku dari hasil penelitian, tugas akhir, dan makalah.

03 Pengaduan Buku Digital dan Fisik Perpustakaan

Mewujudkan kemudahan dalam mengakses buku-buku perpustakaan lewat genggaman.

04 Kerja Sama/Workshop

Membuka peluang kerja sama event seperti webinar, workshop, bedah buku, pengadaan buku, dll.

05 Menurunkan Persentase Plagiasi

Layanan untuk menurunkan persentase plagiasi melalui Turnitin.

06 Jasa Penerjemah

Layanan terjemah dari Bahasa Inggris atau Bahasa Arab.

07 Desain dan Layout

Layanan pembuatan desain (cover, layout, logo, dan pamflet) berstandar tinggi.

08 Buku Kurikulum Merdeka

Menyediakan buku-buku Kurikulum Merdeka sebagai penunjang pembelajaran dari buku pegangan Guru sampai buku belajar Siswa.

09 Pengadaan Barang dan Jasa untuk Instansi

Menyediakan kebutuhan pengadaan barang & jasa untuk instansi berupa buku sekolah, buku perpustakaan, seragam, sampai penyediaan desain & cetak (Majalah, Brosur, dll).

Narahubung



0813-7492-1369 (Tiara)
0858-0920-7521 (Khoir)
0853-8112-4209 (Muhaimin)
0852-3232-9994 (Iqbal 4)

Alamat Kantor



Jl. Utama 1 No. 29 Iringmulyo,
Metro Timur, Kota Metro,
Lampung (34124)





PENERBITAN GRATIS

Cek ketentuan naskah untuk bisa terbit gratis di bawah ini.

GENRE BUKU

- + Puisi
- + Novel
- + Komik
- + Antologi Cerpen
- + Sajak
- + Horor
- + Fiksi Populer
- + Sejarah
- + Misteri
- + Cerita Anak-Anak
- + Fiksi Remaja



Setelah sesuai dengan ketentuan

Naskah akan dicek terlebih dahulu sebelum dipublish.



Proses penerbitan naskah

Selama 7-14 hari jam kerja.



Pembagian hak cipta dan lisensi

Hak cipta kami kembalikan sepenuhnya ke Penulis dan Hak distribusi ada di Penerbit Nafal Global Nusantara.



Potongan harga 40%

Untuk buku tercetak.

“

Jadikan **karya Anda** sebagai karya berupa buku yang terpublikasi dengan bentuk **E-book** secara **Nasional** maupun **Internasional**

”

PROGRAM DIGITAL LIBRARY

KEUNTUNGAN

- ✓ Memudahkan dalam mengakses dan mengontrol perpustakaan.
- ✓ Koleksi buku ber-ISBN.
- ✓ Bisa diakses di Android ataupun IOS.
- ✓ Bisa diakses dimanapun.
- ✓ Biaya instalasi gratis.
- ✓ Keamanan arsip koleksi.
- ✓ Proses pencarian cepat.
- ✓ Harga bisa disesuaikan dan ekonomis.
- ✓ Bisa custom logo sesuai instansi.
- ✓ Bonus gratis berbagai buku Kurikulum Merdeka.



Jangan lewatkan kesempatan ini!

Untuk menciptakan kemudahan dalam mengakses buku-buku digital melalui genggaman.

Narahubung



0813-7492-1369 (Tiara)
0858-0920-7521 (Khoir)
0853-8112-4209 (Muhaimin)
0852-3232-9994 (Iqbal 4)



nafalglobalnusantara@gmail.com



nafalnusantara.co.id.

UBAH PPT MENJADI BUKU BER-ISBN



Nafal Global Nusantara mempunyai tim kreatif yang mampu mengubah **Powerpoint (PPT)** menjadi tatanan sebuah buku.

Selain itu, Tim kami juga bisa mengubah **tugas akhir, makalah**, maupun **antologi** menjadi buku ber-ISBN.

Fasilitas:

- + Perubahan Struktur Naskah
- + Penambahan Materi
- + Editing dan Proofreading
- + ISBN
- + Desain Cover
- + Layout Berstandar Tinggi
- + Sertifikat Penulis
- + Buku Tercetak

**BEST
OFFER**

Dapatkan Harga Khusus:

~~Rp3.000.000~~

Rp2.500.000

“Manfaatkan bahan ajar Anda menjadi buku yang terpublikasi.”