PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI: Studi Kepustakaan

Wafiq Fadillah Nur[1], Sudadi[2], Bahrani[3]
[1,2,3] UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
Alamat e-mail : [1]wafiqfadillah0806@gmail.com,
Alamat e-mail: [2]sudadi@uinsi.ac.id
Alamat e-mail : [3]bahrani@gmail.uinsi.ac.id

ABSTRACT

Human resource management is a crucial factor in determining the quality and success of educational institutions, including those in the context of Islamic education. However, human resource management practices in educational institutions often remain oriented toward modern managerial approaches that emphasize administrative efficiency and have not yet fully integrated Islamic values as their primary foundation. This study aims to analyze and formulate a concept of human resource management in Islamic education based on Islamic values through a literature review approach. This study employs a library research method with data collection techniques involving a literature review of various primary and secondary sources, such as the Qur'an, hadith, scholarly books, and relevant journal articles. Data analysis was conducted using content analysis techniques to identify, categorize, and synthesize the main concepts related to human resource management in Islamic education. The results of the study indicate that human resource management in Islamic education not only encompasses managerial functions such as planning, recruitment, development, and evaluation but must also be grounded in Islamic values such as amanah, 'adl (justice), syura (consultation), ihsan, itqan, and mas'uliyyah (accountability). The integration of these values forms a holistic human resource management model that combines professionalism, ethics, and spirituality within a single management framework. This study is expected to provide a theoretical contribution to the development of Islamic Education Management studies and serve as a practical reference for Islamic educational institutions in building a high-quality, religious, and public-interest-oriented human resource management system.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education, Islamic Values, Islamic Education Management, Library Research

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Namun, praktik pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan sering kali masih berorientasi pada pendekatan manajerial modern yang menitikberatkan pada efektivitas administratif dan belum sepenuhnya

mengintegrasikan nilai-nilai Islami sebagai landasan utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan konsep pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami melalui pendekatan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode library research dengan teknik pengumpulan data berupa telaah pustaka (literature review) terhadap berbagai sumber primer dan sekunder, seperti Al-Qur'an, hadis, buku ilmiah, serta artikel jurnal yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mensintesis konsep-konsep utama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam tidak hanya mencakup fungsi manajerial seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi, tetapi juga harus dilandasi oleh nilai-nilai Islami seperti *amanah*, *'adl* (keadilan), *syura* (musyawarah), *ihsan*, *itqan*, dan *mas'uliyyah* (tanggung jawab). Integrasi nilai-nilai tersebut membentuk model pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, yang menggabungkan profesionalisme, etika, dan spiritualitas dalam satu kerangka manajemen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam serta menjadi rujukan praktis bagi lembaga pendidikan Islam dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, religius, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Kata Kunci: Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Nilai-Nilai Islami, Manajemen Pendidikan Islam, Studi Kepustakaan.

A. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan, karena kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Islam, sumber daya manusia tidak hanya dipahami sebagai aset organisasi yang berfungsi menjalankan tugas administratif dan pedagogis, tetapi juga sebagai amanah yang harus dikelola berdasarkan prinsip-prinsip moral, etika, dan spiritual yang bersumber dari ajaran Islam.(Fadil, 2025) Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing, sehingga pengelolaannya perlu didasarkan pada integrasi antara kompetensi profesional dan nilai-nilai Islam.

Di tengah perkembangan manajemen pendidikan modern, praktik pengelolaan sumber daya manusia sering kali lebih menitikberatkan pada pendekatan administratif dan instrumental, seperti perencanaan kebutuhan tenaga, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan. Meskipun pendekatan tersebut penting, dominasi paradigma manajerial yang bersifat teknokratis berpotensi mengabaikan dimensi nilai dan spiritualitas yang justru menjadi ciri khas pendidikan Islam. Berbagai kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pendidikan Islam tidak cukup hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga harus memperhatikan dimensi etis dan transendental sebagai landasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.(Ahmad dkk., 2026)

Nilai-nilai Islami seperti *amanah* (kepercayaan dan integritas), *'adl* (keadilan), *syura* (musyawarah), *ihsan* (kualitas dan kebaikan), *itqan* (profesionalisme), serta *mas'uliyyah* (tanggung jawab) memiliki relevansi yang sangat kuat dalam membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermakna secara etik dan religius. Nilai *amanah*, misalnya, dipandang sebagai fondasi utama dalam membangun akuntabilitas vertikal kepada Allah, tanggung jawab sosial terhadap sesama, dan integritas pribadi dalam menjalankan tugas kelembagaan.

Pendidikan Islam sebagai institusi yang mengemban misi pembentukan insan beriman, berilmu, dan berakhlak mulia membutuhkan paradigma pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan tersebut. Guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga integritas moral dan komitmen spiritual dalam menjalankan perannya.(Choliq dkk., 2025) Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam seharusnya tidak semata-mata mengadopsi teori manajemen modern secara utuh, melainkan perlu mengintegrasikan nilai-nilai Islami sebagai fondasi konseptual dan operasional dalam setiap proses manajerial.

Berbagai penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam telah banyak

dilakukan, namun pembahasan yang secara khusus menelaah pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berdasarkan nilai-nilai Islami masih memerlukan penguatan konseptual. Sebagian penelitian lebih berfokus pada aspek teknis pengelolaan, sementara dimensi normatif yang bersumber dari ajaran Islam belum banyak disusun secara sistematis sebagai suatu kerangka manajemen yang utuh. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk merekonstruksi pemahaman tentang pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam melalui pendekatan yang menempatkan nilai-nilai Islami sebagai landasan utama.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam konsep pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami melalui studi kepustakaan. Melalui analisis terhadap berbagai literatur, baik yang bersumber dari **Al-Qur'an**, hadis, maupun kajian akademik tentang manajemen pendidikan Islam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam merumuskan model pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip Islam sebagai dasar pengembangan pendidikan yang holistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan konsep pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami melalui kajian kepustakaan. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi konsep dasar pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, mengkaji nilai-nilai Islami yang relevan sebagai landasan normatif dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta menjelaskan keterkaitan antara nilai-nilai tersebut dengan fungsi-fungsi manajerial, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merekonstruksi kerangka konseptual pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas dan profesionalisme kelembagaan, tetapi juga berlandaskan pada prinsip-prinsip etik dan spiritual Islam. Dengan demikian,

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, sekaligus menjadi rujukan konseptual bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik, integratif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam melalui penguatan landasan konseptual mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip Islam. Kajian ini juga diharapkan dapat menjadi kontribusi akademik dalam merekonstruksi paradigma pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam, sehingga tidak hanya berorientasi pada efektivitas dan profesionalisme manajerial, tetapi juga menempatkan nilai-nilai Islami sebagai fondasi etik, spiritual, dan normatif dalam setiap proses pengelolaannya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam, seperti kepala sekolah, pengelola madrasah, dan pimpinan lembaga pendidikan lainnya, dalam merancang serta menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan ajaran Islam. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan dalam memahami pentingnya internalisasi nilai-nilai Islami, seperti *amanah*, *'adl*, *syura*, *ihsan*, *itqan*, dan *mas'uliyyah*, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif dan berkualitas, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi yang religius, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi

kepustakaan, yaitu suatu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan, pengkajian, dan analisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan tema penelitian.(Wada dkk., 2024) Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara konseptual pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami melalui telaah terhadap berbagai referensi ilmiah dan sumber-sumber normatif Islam. Dengan demikian, penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan secara langsung, melainkan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen tertulis sebagai bahan utama analisis.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer meliputi Al-Qur'an, hadis, serta literatur utama yang membahas manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan Islam. Adapun sumber sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, buku referensi, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen akademik lain yang relevan dengan tema pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam dan nilai-nilai Islami. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kontribusinya terhadap fokus kajian penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengorganisasi berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis (analisis isi), yaitu suatu metode analisis yang digunakan untuk memahami, menginterpretasikan, dan mensintesis isi dari berbagai sumber literatur secara sistematis.(Hendry & Manongga, 2024) Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, kategorisasi konsep, interpretasi makna, serta penyusunan sintesis konseptual mengenai pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami.

Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan suatu kerangka konseptual yang komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, dengan menempatkan nilai-nilai Islami sebagai landasan utama dalam setiap

fungsi manajerial. Pendekatan kepustakaan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan perspektif normatif Islam dengan teori-teori manajemen modern secara lebih mendalam dan sistematis.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hakikat Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen pendidikan yang berperan penting dalam menentukan kualitas dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, seperti guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan unsur kepemimpinan lainnya yang memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan bermakna. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan upaya administratif untuk mengatur tenaga kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pembinaan, evaluasi, dan pemberdayaan individu agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap lembaga pendidikan.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai proses pengelolaan manusia dalam organisasi agar tujuan institusi dapat tercapai melalui pemanfaatan potensi individu secara maksimal. Dalam pendidikan Islam, konsep ini memperoleh makna yang lebih luas karena manusia tidak hanya diposisikan sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai amanah yang harus dibina dan dikembangkan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak semata-mata berorientasi pada produktivitas kelembagaan, tetapi juga pada pembentukan karakter, integritas, dan tanggung jawab moral seluruh unsur pendidikan.

Hakikat pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam berakar pada pandangan Islam tentang manusia sebagai *khalifah fi al-ardh*, yaitu makhluk yang diberi amanah untuk mengelola kehidupan secara bertanggung jawab. Perspektif ini menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam pembangunan pendidikan yang harus dihargai,

dibina, dan diarahkan menuju pengembangan potensi terbaiknya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai spiritual, etika, dan akhlak yang menjadi landasan dalam setiap aktivitas manajerial.

Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam mencakup beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, pembinaan kinerja, serta evaluasi dan penghargaan. Namun berbeda dengan pendekatan manajemen konvensional, seluruh fungsi tersebut idealnya dijalankan dengan memperhatikan keseimbangan antara profesionalisme, tanggung jawab sosial, dan orientasi ibadah. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak hanya diukur dari capaian administratif atau akademik, tetapi juga dari sejauh mana proses tersebut mampu membentuk budaya kerja yang religius, amanah, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

2. Nilai-Nilai Islami sebagai Landasan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Islami yang menjadi dasar etik, spiritual, dan normatif dalam setiap proses manajerial. Berbeda dengan pendekatan manajemen konvensional yang umumnya menitikberatkan pada aspek efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam menempatkan nilai-nilai agama sebagai pedoman utama dalam membangun hubungan kerja, pengambilan keputusan, serta pelaksanaan tanggung jawab kelembagaan. Nilai-nilai Islami tersebut tidak hanya berfungsi sebagai prinsip moral individual, tetapi juga sebagai kerangka operasional dalam menciptakan budaya organisasi pendidikan yang berintegritas, adil, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Salah satu nilai utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam adalah **amanah**, yaitu sikap dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas yang telah

diberikan. Dalam konteks pendidikan, amanah menjadi fondasi penting bagi guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan dalam menjalankan peran profesionalnya secara jujur dan penuh komitmen. Nilai ini menuntut setiap individu untuk memandang pekerjaannya bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi sebagai bentuk pertanggungjawaban moral kepada sesama manusia dan kepada Allah Swt. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis amanah akan mendorong terbentuknya budaya kerja yang transparan, disiplin, dan akuntabel.

Nilai berikutnya adalah **'adl** atau keadilan, yang menekankan pentingnya perlakuan yang proporsional, objektif, dan tidak diskriminatif dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia. Prinsip keadilan sangat relevan dalam proses pembagian tugas, pemberian kesempatan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan sanksi dalam lembaga pendidikan. Pengelolaan yang adil akan menciptakan rasa percaya, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi di antara seluruh anggota organisasi, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, nilai **syura** atau musyawarah juga menjadi prinsip penting dalam manajemen pendidikan Islam. Syura menekankan pentingnya keterlibatan, partisipasi, dan dialog dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, prinsip ini dapat diwujudkan melalui komunikasi terbuka antara pimpinan dan tenaga pendidik, penyusunan kebijakan secara partisipatif, serta penyelesaian masalah melalui diskusi yang menghargai pandangan bersama. Dengan menerapkan syura, pengelolaan sumber daya manusia tidak bersifat otoriter, tetapi lebih kolaboratif dan membangun rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan lembaga.

Nilai ihsan dan itqan juga memiliki posisi yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam. Ihsan mengandung makna melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sedangkan itqan menekankan profesionalisme, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja. Kedua nilai ini mendorong setiap tenaga

pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kualitas diri, memperbaiki kinerja, serta menjaga standar mutu dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam konteks manajerial, nilai ini menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pembinaan profesional secara berkelanjutan.

Terakhir, nilai mas'uliyyah atau tanggung jawab menegaskan bahwa setiap individu dalam lembaga pendidikan memiliki kewajiban moral untuk mempertanggungjawabkan setiap amanah yang diemban. Tanggung jawab dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal terhadap lembaga dan masyarakat, tetapi juga bersifat vertikal kepada Allah Swt. Kesadaran akan tanggung jawab inilah yang membentuk komitmen kerja yang lebih mendalam, mendorong integritas personal, serta memperkuat dedikasi dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.

Dengan demikian, nilai-nilai Islami seperti amanah, *'adl*, syura, ihsan, itqan, dan mas'uliyyah merupakan fondasi utama dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam yang holistik. Nilai-nilai tersebut tidak hanya memberikan arah etik bagi individu, tetapi juga menjadi prinsip strategis dalam menciptakan tata kelola kelembagaan yang profesional, religius, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

3. Implementasi Nilai-Nilai Islami dalam Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Implementasi nilai-nilai Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan bentuk konkret dari integrasi antara prinsip-prinsip manajemen modern dengan ajaran Islam. Nilai-nilai seperti *amanah*, *'adl*, *syura*, *ihsan*, *itqan*, dan *mas'uliyyah* tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam setiap fungsi manajerial agar pengelolaan sumber daya manusia mampu menghasilkan sistem kerja yang profesional, berintegritas, dan bernilai ibadah. Dalam konteks pendidikan Islam, implementasi nilai-nilai tersebut dapat diterapkan pada seluruh tahapan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Pada tahap perencanaan sumber daya manusia, nilai syura (musyawarah) menjadi prinsip utama yang perlu diterapkan. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan idealnya dilakukan melalui proses diskusi dan konsultasi yang melibatkan berbagai pihak dalam lembaga pendidikan, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih objektif, partisipatif, dan sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Selain itu, nilai amanah juga penting dalam memastikan bahwa perencanaan dilakukan secara jujur, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan lembaga, bukan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, nilai ‘adl (keadilan) dan amanah harus menjadi landasan utama. Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi, integritas, dan kesesuaian dengan visi pendidikan Islam, tanpa diskriminasi atau praktik yang merugikan pihak tertentu. Prinsip keadilan memastikan setiap calon memperoleh kesempatan yang sama, sedangkan amanah menuntut para pengelola untuk menjaga kejujuran dan tanggung jawab dalam menentukan individu yang layak mengemban tugas pendidikan.

Pada tahap pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia, nilai ihsan dan itqan menjadi sangat relevan. Ihsan mendorong setiap individu untuk terus memperbaiki kualitas kerja dan memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugasnya, sementara itqan menekankan pentingnya profesionalisme, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan Islam, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik dan administratif, tetapi juga pada penguatan karakter, spiritualitas, dan etika profesi agar terbentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang unggul secara intelektual sekaligus berakhlak mulia.

Selanjutnya, dalam proses evaluasi dan penilaian kinerja, nilai mas’uliyyah (tanggung jawab) dan ‘adl harus menjadi dasar utama. Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara objektif, transparan, dan konstruktif, dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas kerja serta mendorong pertumbuhan profesional individu. Kesadaran akan tanggung jawab, baik kepada lembaga maupun kepada Allah Swt., akan membangun komitmen internal yang lebih kuat dalam menjalankan tugas, sehingga evaluasi tidak

dipandang sebagai bentuk pengawasan semata, melainkan sebagai bagian dari proses pembinaan diri.

Selain fungsi-fungsi tersebut, implementasi nilai-nilai Islami juga tercermin dalam pembentukan budaya organisasi pendidikan yang religius dan kolaboratif. Nilai syura dapat memperkuat komunikasi dan kerja sama antarpersonel, amanah membangun kepercayaan dan integritas, sedangkan ihsan dan itqan mendorong budaya mutu yang berkelanjutan. Dengan demikian, nilai-nilai Islami tidak hanya memengaruhi aspek teknis pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga membentuk karakter kelembagaan yang selaras dengan tujuan pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi nilai-nilai Islami dalam fungsi pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam merupakan langkah strategis dalam mewujudkan sistem manajemen yang holistik. Integrasi antara prinsip manajerial dan nilai-nilai Islam memungkinkan lembaga pendidikan untuk tidak hanya mencapai efektivitas organisasi, tetapi juga membangun lingkungan pendidikan yang berorientasi pada keberkahan, tanggung jawab moral, dan kemaslahatan bersama.

4. Model Konseptual Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Islami

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dan nilai-nilai Islami dalam pendidikan, dapat dirumuskan suatu model konseptual pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam yang menempatkan nilai-nilai Islami sebagai fondasi utama dalam setiap proses manajerial. Model ini dibangun atas asumsi bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan administratif dan teknis, tetapi harus dilandasi oleh prinsip-prinsip etik dan spiritual yang bersumber dari ajaran Islam. Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada pencapaian efektivitas kelembagaan, tetapi juga pada pembentukan karakter individu dan budaya organisasi yang religius.

Model konseptual ini terdiri atas dua unsur utama, yaitu fungsi pengelolaan sumber daya manusia dan nilai-nilai Islami sebagai landasan

normatif. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pembinaan, serta evaluasi dan pemberdayaan. Setiap fungsi tersebut diintegrasikan dengan nilai-nilai Islami tertentu yang relevan dan saling melengkapi.

Pada tahap perencanaan, nilai syura (musyawarah) dan amanah menjadi landasan utama. Musyawarah memastikan bahwa proses perencanaan dilakukan secara partisipatif dan mempertimbangkan kebutuhan lembaga secara objektif, sedangkan amanah menegaskan pentingnya kejujuran dan tanggung jawab dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia. Integrasi kedua nilai ini mendorong lahirnya perencanaan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Pada tahap rekrutmen dan seleksi, nilai ‘adl (keadilan) dan amanah berperan penting dalam menjamin proses penerimaan sumber daya manusia yang objektif, profesional, dan bebas dari kepentingan pribadi. Prinsip keadilan menuntut adanya kesempatan yang setara bagi setiap individu berdasarkan kompetensi dan integritasnya, sedangkan amanah memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar didasarkan pada tanggung jawab moral terhadap lembaga dan masyarakat.

Dalam tahap pengembangan dan pembinaan, nilai ihsan dan itqan menjadi dasar utama dalam mendorong peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Ihsan mengajarkan pentingnya memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt., sementara itqan menekankan ketekunan, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja. Kedua nilai ini berperan dalam membangun budaya peningkatan mutu yang berkelanjutan dan mendorong setiap individu untuk terus mengembangkan kapasitas dirinya.

Sementara itu, pada tahap evaluasi dan pemberdayaan, nilai mas’uliyyah (tanggung jawab) dan ‘adl menjadi prinsip utama dalam memastikan adanya penilaian yang objektif, pembinaan yang konstruktif, serta akuntabilitas dalam menjalankan tugas. Evaluasi dalam perspektif Islam tidak hanya bertujuan mengukur capaian kinerja, tetapi juga menjadi sarana refleksi dan perbaikan diri

dalam rangka menjalankan amanah secara lebih optimal.

Melalui integrasi fungsi manajemen sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islami tersebut, terbentuk suatu model pengelolaan yang holistik, yaitu model yang mampu menyatukan dimensi profesionalisme, etika, dan spiritualitas dalam satu kerangka yang utuh. Model ini menempatkan manusia bukan hanya sebagai aset organisasi, tetapi sebagai subjek pendidikan yang memiliki potensi, tanggung jawab, dan nilai-nilai moral yang harus dikembangkan secara seimbang.

Dengan demikian, model konseptual pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami dapat menjadi alternatif paradigma dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih relevan dengan karakter dan tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Model ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, tetapi juga dapat menjadi rujukan praktis bagi lembaga pendidikan Islam dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, religius, dan berorientasi pada keberkahan

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam merupakan proses strategis yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas manajerial, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai-nilai Islami sebagai fondasi etik, spiritual, dan normatif. Dalam perspektif pendidikan Islam, sumber daya manusia tidak sekadar diposisikan sebagai aset organisasi, melainkan sebagai amanah yang harus dikelola, dikembangkan, dan diberdayakan secara bertanggung jawab guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang holistik.

Nilai-nilai Islami seperti *amanah*, *'adl* (keadilan), *syura* (musyawarah), *ihsan*, *itqan*, dan *mas'uliyyah* memiliki peran penting sebagai landasan dalam setiap fungsi pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pembinaan, hingga evaluasi dan pemberdayaan. Integrasi nilai-nilai tersebut dalam praktik manajerial memungkinkan

terciptanya sistem pengelolaan yang tidak hanya profesional dan efektif, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi pendidikan yang religius, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Melalui penelitian ini, dirumuskan suatu model konseptual pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami yang menekankan keseimbangan antara dimensi profesionalisme, moralitas, dan spiritualitas. Model ini dapat menjadi alternatif paradigma dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih sesuai dengan karakter dan tujuan pendidikan Islam itu sendiri.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami merupakan pendekatan yang relevan dan penting untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, baik sebagai kerangka teoritis dalam pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam maupun sebagai pedoman praktis dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, berkeadilan, dan bernilai ibadah.

DAFTAR PUSTAKA

Book :

Fadil, F. (2025). *Manajemen Talenta dalam Lembaga Pendidikan Islam: Optimalisasi SDM untuk Keunggulan Umat*. CV Eureka Media Aksara.

Hendry, H., & Manongga, D. H. (2024). Analisis Konten Berbasis Grounded Theory. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*.

Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, F., Puspitaningrum, J., & Ifadah, E. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Artikel :

Ahmad, V. I., Muchtar, N. E. P., Fahruddin, A. H., Ikmal, H., & Mubin, M. (2026). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Strategi, dan Praktik Pengelolaan Lembaga*. Nawa Litera Publishing.

Choliq, M., Zilmi, Z., Aizaroh, N. Q., & Ainiyya, D. (2025). Profil profesional pendidik: Kajian terhadap kompetensi dan etika keguruan. *PIJAR: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, *3*(3), 282–295.