

KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH ISLAM

Feby Yansasnie¹, Dina Damayanti², Dilla Nur Octaviana³, Lukmanul Hakim⁴

¹Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, febyan90.dr@gmail.com

²Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, damayantidina12@gmail.com

³Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, nurdila27@gmail.com

⁴Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, lukmanulhakim@gmail.com

Abstract: This study aims to critically explore the concepts, characteristics, and practical implementation of Islamic leadership in the context of human resource management within Islamic educational institutions in the contemporary era. The research adopts a qualitative approach using a case study design, supported by literature review, thematic analysis, and in-depth interviews with key informants, including school leaders and administrative staff. The findings indicate that Islamic leadership emphasizes managerial and administrative roles that integrate ethical, moral, and spiritual values in managing educational institutions, which play a strategic role in shaping professional conduct and value-based organizational culture. The study also identifies several challenges in implementing human resource management in Islamic schools, particularly constraints related to limited digital literacy and the absence of sustainable professional development programs. Nevertheless, the integration of Islamic leadership values with effective human resource management practices contributes to improving teacher performance, strengthening collaborative work culture, and fostering adaptive and competitive educational environments. Therefore, this research suggests strengthening value-oriented Islamic leadership and innovative human resource management strategies through sustained institutional efforts to enhance the overall quality of Islamic education.

Keywords: Islamic Leadership, Organizational Culture, Educational Effectiveness.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis konsep, karakteristik, serta penerapan kepemimpinan Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam di era kontemporer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang didukung oleh kajian literatur, analisis tematik, serta wawancara mendalam dengan informan kunci, seperti pimpinan lembaga dan tenaga administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam menekankan fungsi manajerial dan administratif yang mengintegrasikan nilai-nilai etika, moral, dan spiritual dalam pengelolaan lembaga pendidikan, sehingga berperan penting dalam membentuk perilaku profesional dan budaya organisasi berbasis nilai. Penelitian ini juga mengungkap sejumlah tantangan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah Islam, terutama keterbatasan kompetensi digital serta belum optimalnya program pengembangan profesional yang berkelanjutan. Meskipun demikian, pengintegrasian nilai-nilai kepemimpinan Islam dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja pendidik, memperkuat budaya kerja kolaboratif, serta mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang adaptif dan berdaya saing. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penguatan kepemimpinan Islam berbasis nilai serta inovasi dalam manajemen sumber daya manusia melalui upaya kelembagaan yang berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi, Efektifitas Pendidikan

Pendahuluan

Pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam berfungsi sebagai fondasi strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang seimbang antara kecakapan intelektual dan kematangan moral. Pendekatan ini tidak hanya menekankan penguasaan pengetahuan, tetapi juga menaruh perhatian besar pada pembinaan karakter dan internalisasi nilai-nilai etika dalam diri peserta didik. Dalam menghadapi dinamika perubahan sosial, budaya, dan teknologi informasi yang semakin kompleks, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan mutu pengelolaannya (Akilah, 2023). Salah satu aspek fundamental dalam peningkatan mutu tersebut adalah keberadaan kepemimpinan yang efektif serta manajemen sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Keduanya berfungsi sebagai penggerak utama dalam memastikan seluruh proses pendidikan berjalan sesuai visi, misi, dan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar operasional sekolah (Saidin et al., 2023).

Kepemimpinan dalam sekolah Islam memiliki dimensi yang unik, karena tidak hanya berfokus pada persoalan formas saja, namun juga memuat aspek moralitas dan spiritualitas yang bersumber dari ajaran Islam (Rohmansyah et al., 2024). Pemimpin di lembaga pendidikan Islam dituntut untuk menampilkan keteladanan melalui sikap konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam setiap pengambilan keputusan serta dalam pola relasi sosial di lingkungan sekolah yang menekankan kejujuran, keseimbangan, kepedulian, dan keterbukaan terhadap pendapat bersama. Posisi pemimpin menjadi sangat strategis dalam membentuk budaya organisasi yang religius, harmonis, dan berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, kajian tentang kepemimpinan di lembaga keislaman bukan hanya menyoroti persoalan teknis seorang pemimpin, melainkan kompetensi spiritual yang melekat sebagai bagian dari identitas kepemimpinan Islami (Bashori, 2019).

Di sisi lain, manajemen SDM merupakan faktor esensial dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks sekolah Islam, misalnya, pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen dan seleksi guru, pengembangan profesional berkelanjutan, penilaian kinerja, motivasi kerja, dan pembiasaan budaya kerja yang kaya dengan nilai-nilai Islam. Sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran, pendidik di lingkungan pendidikan Islam dituntut memiliki kecakapan mengelola pembelajaran, penguasaan keilmuan yang memadai, kemampuan berinteraksi secara konstruktif, serta kematangan sikap personal yang selaras dengan arah dan tujuan pendidikan Islam (Muhammad Fakhri et al., 2024). Manajemen SDM yang dijalankan secara optimal memiliki berpengaruh signifikan terhadap perbaikan mutu pelaksanaan pembelajaran

sekaligus capaian belajar peserta didik. Sebaliknya, lemahnya manajemen SDM dapat menimbulkan rendahnya motivasi kerja, minimnya inovasi pembelajaran, hingga ketidaktercapaian tujuan institusional (Khalimah, 2024).

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi telah membawa tantangan baru bagi sekolah Islam dalam hal pengelolaan SDM. Pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu menguasai kecakapan yang relevan dengan tuntutan era modern, antara lain kemampuan menganalisis secara reflektif, mengembangkan gagasan inovatif, menjalin komunikasi yang efektif, bekerja sama secara produktif, serta memanfaatkan teknologi digital secara adaptif. Perubahan karakter peserta didik yang semakin adaptif terhadap teknologi juga memerlukan pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif (Alanshori & Zahidi, 2025). Kondisi ini menuntut pemimpin sekolah untuk memiliki visi yang jauh ke depan, responsif terhadap perubahan, dan mampu mengelola SDM secara strategis. Integrasi antara kepemimpinan visioner dan manajemen SDM yang adaptif menjadi kunci keberhasilan sekolah Islam dalam menghadapi persaingan global (Lundeto, 2023).

Meski berbagai studi telah menyoroti pentingnya kepemimpinan dan manajemen SDM dalam pendidikan, kajian yang secara spesifik mengulas implementasi kedua aspek tersebut dalam konteks sekolah Islam masih relatif terbatas. Kebanyakan penelitian hanya membahas salah satu aspek, misalnya kepemimpinan kepala sekolah atau pengembangan profesional guru, tanpa menghubungkannya secara komprehensif dalam kerangka manajerial yang holistik. Padahal, unsur-unsur tersebut saling berkaitan dan terlibat secara bersamaan dalam mendukung keberlangsungan pendidikan Islam. Kesenjangan inilah yang menjadikan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan dan manajemen SDM di sekolah Islam menjadi relevan dan penting dilakukan. Selain itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan dan manajemen SDM juga membutuhkan kajian lebih mendalam.

Berangkat dari latar belakang tersebut, artikel ini disusun untuk menganalisis secara komprehensif konsep, implementasi serta manajemen kepemimpinan dan SDM di sekolah Islam. Metode penelitian yang kami gunakan dengan menggunakan metode kualitatif yang data-data besumber dari pustaka serta kajian konseptual-teoretis. Tujuannya adalah untuk menganalisis secara komprehensif konsep, karakteristik, dan implementasi kepemimpinan Islami serta manajemen SDM dalam konteks sekolah Islam. Metode analisis diarahkan pada penelaahan kritis terhadap berbagai sumber pustaka dan kerangka teoretis guna mengkaji karakter kepemimpinan di sekolah Islam, yang tidak berhenti pada pengelolaan administratif semata, melainkan menempatkan dimensi nilai dan etika keislaman sebagai landasan dalam praktik kepemimpinan. Kajian ini juga mengeksplorasi integrasi nilai-nilai Islami dalam praktik kepemimpinan dan pengelolaan SDM.

Artikel ini juga berupaya mengeksplorasi integrasi nilai-nilai Islami dalam praktik kepemimpinan dan pengelolaan SDM sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pemikiran dalam bidang manajemen pendidikan Islam sekaligus menawarkan rujukan aplikatif bagi pimpinan sekolah dan pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merespons dinamika serta tantangan pendidikan pada konteks kekinian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Kepemimpinan

Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Secara umumnya, kemampuan ini fokus pada aspek pengaturan formal dan kecakapan dalam membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta mengelola hubungan interpersonal secara efektif. Dalam praktiknya, seringkali persoalan kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari karakteristik personal pemimpin, pola perilaku yang ditampilkan, hingga situasi dan konteks organisasi yang melingkupinya. Oleh karena itu, sebagaimana dikemukakan oleh Dwiswara & Utama (2022) dengan mengacu pada Robbins dan Judge (2015), bahwa kepemimpinan tidak dapat dipahami hanya melalui satu pendekatan tunggal saja, perlu berbagai perspektif teoretis. Keragaman perspektif inilah yang melahirkan sejumlah teori kepemimpinan yang menjelaskan kepemimpinan dari sudut pandang sifat, perilaku, situasional, hingga pendekatan kontemporer lainnya;

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini berkaitan dengan karakteristik personal yang melekat pada diri seseorang. Pendekatan ini beranggapan bahwa pemimpin memiliki karakter tertentu yang membuatnya berbeda dirinya dengan orang lain, seperti sifat, kecerdasan, kepercayaan diri, serta integritas moral. Dengan demikian, kepemimpinan dipandang sebagai hasil dari sifat bawaan yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam memimpin dan mengarahkan orang lain.

2. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori Pelaku fokus pada tindakan dan gaya kepemimpinan yang

ditampilkan oleh pemimpin dalam menjalankan perannya. Teori ini menilai efektivitas kepemimpinan berdasarkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, termasuk dalam hal pemberian arahan, pengambilan keputusan, serta upaya menggerakkan anggotanya untuk meraih tujuan.

3. Teori Situasional (*Contingency Theory*)

Teori Situasional menekankan pada aspek kepemimpinan efektif di setiap semua kondisi. Kepemimpinan ini sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan, tingkat kesiapan, serta kondisi lingkungan organisasi agar kinerja dapat dicapai secara optimal.

4. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan kharismatik menjelaskan bahwa pengaruh pemimpin berasal dari daya tarik pribadi yang dimilikinya. Pemimpin kharismatik mampu memengaruhi bawahannya melalui visi yang kuat, kepribadian yang menarik, serta kemampuan membangun kepercayaan dan loyalitas. Dalam praktiknya, pengikut cenderung mengagumi dan meneladani pemimpin kharismatik karena dianggap memiliki kemampuan luar biasa dalam mengarahkan dan menginspirasi.

5. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan potensi individu melalui pemberian teladan, penghargaan, serta dorongan moral yang berkelanjutan.

6. Teori Kepemimpinan Transaksional

Teori ini berlandaskan pada hubungan antara pimpinan dan bawahan. Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan sebagai balasan atas pencapaian kinerja bawahan. Model kepemimpinan ini menekankan kepatuhan terhadap aturan dan pencapaian target, meskipun

dalam jangka panjang perlu diimbangi dengan pendekatan lain agar komitmen bawahan tetap terjaga.

Dalam perspektif Islam, setiap manusia pada hakikatnya memiliki peran kepemimpinan sebagai khalifah dan karenanya akan dimintai pertanggungjawaban atas amanah yang diembannya, termasuk tanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Kepemimpinan menjadi elemen fundamental bagi keberlangsungan sebuah organisasi, karena organisasi berfungsi sebagai medium bagi dinamika dan mobilisasi sosial. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-An'am: 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا
آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. [Al An'am:165]

Ayat di atas menjelaskan bagaimana Allah SWT menetapkan manusia untuk menjadi pemimpin di bumi dengan mandat mengelola serta menata kehidupan, termasuk dalam konteks berbangsa dan bernegara. Namun, dalam perspektif Islam, legitimasi kekhalfahan tidak bersifat mutlak, melainkan harus diuji melalui integritas moral, terutama kejujuran dan keadilan. Oleh karena itu, Islam menetapkan sejumlah prinsip fundamental yang wajib dipenuhi dalam proses penentuan seorang pemimpin, di antaranya:

Pertama, Amanah dimaknai sebagai kejujuran, kepercayaan, dan penuh tanggung jawab. Esensi dari kekuasaan adalah delegasi kewenangan dari Allah SWT, dan seorang pemimpin wajib memiliki sifat amanah, yang kelak akan dimintai pertanggungjawabannya, sebagaimana yang dijelaskan dalam [Q.S. An-Nisa' (4) : 58]:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Makna umum ayat di atas menegaskan pemimpin menunaikan kewajiban kepada orang lain dan mengakkan hukum seadil-adilnya. Di samping itu, kepemimpinan ideal harus ditopang oleh penguasaan ilmu pengetahuan, keluasan wawasan, kejelasan visi, serta bimbingan ilahi agar setiap kebijakan yang diambil berorientasi pada kemaslahatan umum.

Kedua, prinsip keadilan. Keadilan dimaknai sebagai upaya menempatkan dan melindungi hak setiap individu sesuai dengan porsinya. Implementasi nyata dari prinsip ini tercermin dalam keberanian membenarkan yang benar dan menegakkan kesalahan terhadap yang salah secara objektif dan konsisten, Dalam [Q.S. Al-Maidah (5): 8] menjelaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآ
تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat diatas menegaskan bahwa keadilan sangat dianjurkan karena mengarahkan kepada ketakwaan. Keadilan harus diterapkan tanpa memandang dan membedakan latar suku, golongan, atau keturunan.

Ketiga, prinsip *syura* atau pengambilan keputusan secara kolektif merupakan landasan penting dalam upaya mencapai kemaslahatan bersama. Prinsip ini menekankan proses saling bertukar pandangan dan mempertimbangkan berbagai pendapat sebelum menetapkan suatu kebijakan. Dalam konteks pelaksanaan program maupun penyelesaian persoalan organisasi, pendekatan musyawarah menjadi mekanisme yang harus diutamakan. Nilai tersebut ditegaskan dalam Al-Qur'an, sebagaimana tercantum dalam Surah [Ali Imran ayat (3): 159]:

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ
عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap

keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.

Ayat ini memerintahkan kaum muslimin (termasuk Rasulullah SAW sebagai pemimpin tertinggi) untuk bermusyawarah dalam segala urusan.

Keempat, *amar ma'ruf nahi munkar* merupakan konsep untuk melakukan penegakkan segala bentuk kebaikan yang diridhai Allah serta upaya mencegah berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai-Nya. Prinsip ini tidak terbatas pada ranah keyakinan dan ibadah semata, melainkan mencakup berbagai dimensi kehidupan, seperti pendidikan, kemasyarakatan, dan penegakan hukum. Sebagai ilustrasi, seorang pemimpin yang secara aktif mencegah praktik penyimpangan, seperti korupsi, di lingkungan kerja sejatinya telah merealisasikan substansi dari prinsip konsep tersebut. Ajaran ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, antara lain dalam Surah [Ali Imran ayat (3): 104].

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar.

Ayat ini menegaskan bahwa sekelompok orang wajib mengajak kepada kebaikan dan melarang kemungkaran, niscaya mereka akan menjadi kelompok orang-orang yang akan beruntung.

B. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 yang mengatur tentang persoalan pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya Pasal 171, pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) memiliki beban pekerjaan yang disesuaikan dengan bidang keahliannya masing-masing. Secara umum, pendidik diposisikan sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian proses pembelajaran. Tanggung jawab utama pendidik meliputi kegiatan pengajaran, pembinaan, pendampingan, pelatihan, serta penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik pada seluruh jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), pendidikan dasar dan menengah, hingga pendidikan tinggi.

Sementara itu, unsur tenaga kependidikan, antara lain kepala sekolah, pengawas pendidikan, pustakawan, serta petugas administrasi, memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui pelaksanaan fungsi urusan aspek administrasi, pengelolaan manajemen, pengembangan kapasitas, mekanisme pengawasan, serta penyediaan layanan teknis pada setiap satuan pendidikan. Prosedur pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan dirancang secara terstruktur dan sistematis untuk menjaring calon tenaga profesional yang memiliki minat, kompetensi, serta kesiapan menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan lembaga. Karenanya, alur rekrutmen harus dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berpedoman pada prosedur yang berlaku guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Windasari et al., 2024).

Proses rekrutmen dimulai dengan tahap Persiapan Rekrutmen, tahap ini merupakan langkah awal yang krusial bagi pengelola lembaga pendidikan untuk memperoleh guru yang sesuai dengan keahliannya. Kegiatan dalam persiapan ini sangat komprehensif, mulai dari tim rekrutmen, pengkajian undang-undang yang bertanggungjawab terhadap calon pendidik dan tenaga kependidikan, serta penetapan syarat-syarat yang wajib dilengkapi para calon pendidik dan tenaga kependidikan (Putra, 2024). Panitia juga menetapkan prosedur pendaftaran, jadwal rekrutmen, serta mempersiapkan fasilitas seperti format rekapitulasi calon yang diterima dan tempat memasukkan lamaran. Tahap persiapan ditutup dengan melengkapi kebutuhan pelaksanaan seleksi, pedoman penilaian hasil ujian, serta lokasi penyelenggaraan ujian. Setelah persiapan selesai, langkah selanjutnya adalah penyebaran informasi.

Pengumuman disampaikan melalui beragam media informasi, setelah itu dilanjutkan dengan tahap penerimaan lamaran. Masyarakat yang berminat dalam seleksi pendidik dan tenaga kependidikan mengajukan berkas lamaran kepada panitia sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Lamaran yang masuk kemudian akan melalui proses Seleksi Pelamar. Tahap seleksi harus dilaksanakan secara objektif dengan materi yang disusun secara komprehensif agar mencakup seluruh persyaratan yang wajib dipenuhi oleh calon pendidik. Tes yang dilakukan bisa beragam, mencakup tes pengetahuan akademik, tes psikologis, tes bakat, pengukuran kemampuan potensi (IQ), tes minat bidang pekerjaan, dan masih

banyak yang lainnya. Tahap terakhir dalam proses rekrutmen adalah Wawancara. Seleksi wawancara merupakan tahapan tanya jawab yang dilakukan oleh pengelola atau penanggung jawab rekrutmen dengan pelamar atau calon tenaga pendidik. Secara keseluruhan, tahapan rekrutmen yang diterapkan ini sangat penting untuk mengetahui kemampuan calon guru dan memastikan lembaga mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas serta mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya (Huda, 2024; Windasari et al., 2024).

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) tidak berhenti pada perekrutan, melainkan berlanjut pada penempatan yang tepat dan pengembangan karier yang berkelanjutan. Kedua aspek ini sangat vital untuk menjamin kualitas sumber daya manusia pendidikan. Penempatan adalah tahap di mana PTK yang telah dinyatakan lulus dalam proses seleksi ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dalam lingkungan kerja organisasi pendidikan. Proses ini merupakan tindak lanjut dari rekrutmen yang ketat. Penempatan harus berpegang pada prinsip objektivitas agar lembaga memiliki PTK yang berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya. Lembaga pendidikan berkewajiban menempatkan tenaga pendidik berdasarkan empat kompetensi wajib yang dimilikinya, yang meliputi kemampuan mengelola pembelajaran, integritas kepribadian, keahlian profesional, serta kecakapan sosial, sesuai dengan tuntutan tugas yang diamanahkan. Ketika penempatan dilakukan secara tepat, hal ini akan meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan PTK menjalankan perannya secara maksimal (Putri et al., 2024).

Setelah ditempatkan, PTK memasuki fase Pengembangan Karier, yang erat kaitannya dengan Pengembangan Profesional. Kegiatan ini wajib dilakukan, karena kemampuan profesional setiap individu PTK tidaklah sama dan PTK harus senantiasa tanggap terhadap perubahan yang terjadi akibat kemajuan arus informasi dan perkembangan IPTEK. Pengembangan profesional memberikan manfaat signifikan, yang dapat meningkatkan performansi profesional yang sesuai dengan posisinya, mengembangkan keterampilan profesional untuk mengantisipasi tugas-tugas baru, dan merangsang pertumbuhan diri yang profesional bagi penciptaan kepuasan kerja individu. Proses pengembangan ini idealnya dilakukan dengan menempuh tahapan-tahapan tertentu, yaitu:

menganalisis kebutuhan, mendesain program, mengimplementasikan program, dan mengevaluasi program (Azizah et al., 2024).

Pengembangan karier pendidik dan tenaga kependidikan dapat diwujudkan melalui sejumlah strategi aplikatif yang saling melengkapi. *Pertama*, peningkatan kualifikasi akademik melalui pendidikan lanjutan menjadi salah satu langkah strategis menuju standar yang ditetapkan oleh pemerintah. *Kedua*, keterlibatan aktif dalam forum profesional seperti Kelompok Kerja Guru dan komunitas pendidik berfungsi sebagai sarana pertukaran pengalaman sekaligus penguatan kapasitas pedagogik. *Ketiga*, partisipasi dalam berbagai pelatihan penunjang pembelajaran, termasuk pelatihan teknologi informasi dan keterampilan digital, diperlukan guna mendukung profesionalisme pendidik secara komprehensif. *Keempat*, penguatan budaya literasi melalui kegiatan membaca secara berkelanjutan menjadi sumber pembelajaran penting bagi pendidik, baik dalam penguasaan materi, pengembangan kompetensi pedagogis, maupun peningkatan kemampuan komunikasi. *Kelima*, penerapan observasi dan evaluasi sejawat memungkinkan terjadinya umpan balik konstruktif yang berkontribusi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran. *Keenam*, penyusunan karya tulis ilmiah maupun dokumentasi praktik pembelajaran yang baik dapat menjadi media refleksi sekaligus sarana pengembangan kemampuan akademik dan profesional. Seluruh upaya pengembangan tersebut hanya dapat berjalan optimal apabila didukung oleh motivasi dan komitmen personal yang kuat dari pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri (Putra, 2024).

Penilaian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) di lingkungan Sekolah Islam memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan standar profesionalitas nasional dengan nilai-nilai fundamental keislaman (Tarbiyah Islamiyah). Proses ini bukan sekadar evaluasi administratif, melainkan upaya pembinaan berkelanjutan (istiqomah) yang bertujuan membentuk PTK sebagai uswah hasanah (teladan yang baik), sejalan dengan tujuan pendidikan Islam. Dalam konteks guru, evaluasi kinerja diarahkan pada sejumlah ranah kompetensi inti yang mencerminkan kapasitas profesional pendidik. Secara khusus, pada aspek karakter personal dan relasi sosial, penilaian menitikberatkan pada kemampuan pendidik dalam menjaga integritas moral, menunjukkan dedikasi kerja yang

optimal, serta menampilkan perilaku etis dalam keseharian. Aspek ini juga mencakup kualitas interaksi guru, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam lingkungan sekolah secara luas, serta perannya dalam menanamkan nilai-nilai religius dan moral kepada peserta didik. (Farid et al., 2025). Sementara itu, Kompetensi Pedagogik dinilai dari kemampuan guru merancang dan melaksanakan pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga mampu mengaitkan materi ajar dengan pesan-pesan syar'i, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan Islami. Bagi Tenaga Kependidikan, penilaian berfokus pada efisiensi kerja (itqan), tanggung jawab, dan kualitas pelayanan prima (khidmat) yang dilandasi sikap profesional dan santun. Hasil penilaian ini harus dimanfaatkan sebagai umpan balik konstruktif untuk pengembangan profesionalisme PTK, memastikan bahwa seluruh elemen sekolah bekerja secara akuntabel dan sinergis demi mewujudkan visi sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam unggulan (Huda, 2024).

Pengembangan Sekolah Islam yang unggul memerlukan fondasi motivasi intrinsik dan budaya kerja Islami yang kokoh, di mana seluruh komponen Pendidik, Tenaga Kependidikan (PTK), dan peserta didik memahami peran mereka sebagai bagian dari ibadah (taqarrub ilallah). Motivasi hakiki bagi PTK harus diluruskan pada konsep niat (Tashfiyyah an-Niyyah); bekerja di lembaga pendidikan adalah wujud amanah dan dakwah, bukan semata-mata mencari nafkah duniawi, sehingga seluruh upaya dilakukan dengan prinsip ihsan (melakukan yang terbaik), yaitu bekerja dengan kualitas sempurna seolah-olah diawasi oleh Allah SWT. Penerapan ihsan ini mendorong PTK untuk terus meningkatkan kompetensi profesional dan integritas pribadi secara berkelanjutan (Bashori, 2019).

Selanjutnya, motivasi ini diterjemahkan menjadi Budaya Islami (Tsaqafah Islamiyah) di seluruh ekosistem sekolah. Budaya ini tercermin dari praktik Ta'awun (kolaborasi dan tolong-menolong) di antara sesama PTK dan siswa, menciptakan lingkungan yang sinergis dan jauh dari ego sektoral. Yang terpenting, sekolah wajib menegakkan Budaya Adab (etika dan sopan santun), menjadikan setiap interaksi didasari salam, senyum, dan komunikasi yang santun (Al-Akhlaq al-Karimah), karena adab adalah pondasi sebelum ilmu. Selain itu, Budaya

Muraqabah dan Muhasabah harus ditanamkan, yaitu kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi, yang pada gilirannya menumbuhkan kejujuran (shidq) dan semangat refleksi diri harian (self-correction). Terakhir, pembiasaan spiritual seperti Shalat Berjamaah dan Membaca Al-Qur'an (Tilawah) secara rutin memastikan bahwa sekolah menjadi lingkungan yang hidup secara spiritual, di mana iman dan ilmu berkolaborasi melahirkan generasi yang berakhlak mulia dan unggul (Saidin et al., 2023).

C. Manajemen Peserta Didik

Menurut pandangan Rizal Mukhlis, pengelolaan peserta didik merupakan proses pengaturan yang dirancang secara sistematis untuk mengharmoniskan capaian akademik dengan pembinaan aspek nonakademik siswa. Proses ini meliputi upaya pembentukan karakter, penguatan motivasi belajar, serta pengendalian dan pendampingan selama berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Mukhlis juga menyoroti bahwa pola pengelolaan peserta didik harus bersifat fleksibel dan responsif agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika serta perubahan dalam dunia Pendidikan (Muhammad Rizal & Bakhri, 2023).

Manajemen peserta didik diarahkan untuk menata seluruh aktivitas siswa agar selaras dan mendukung keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah. Melalui pengelolaan yang terencana, kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif, tertib, dan berkesinambungan, sehingga berkontribusi terhadap prestasi sekolah maupun cita-cita nasional. Secara fungsional, manajemen peserta didik berperan sebagai sarana pengembangan potensi siswa secara menyeluruh. Fungsi ini mencakup penguatan aspek personal, kemampuan sosial, pemenuhan kebutuhan dan aspirasi, serta pengembangan berbagai aset atau kemampuan siswa yang mendukung perkembangan mereka secara maksimal. (Arifin, 2022).

Layanan khusus dalam lingkungan sekolah merupakan bentuk dukungan tambahan yang berfungsi memperkuat efektivitas proses pembelajaran, meskipun tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan instruksional. Layanan ini diperuntukkan bagi seluruh peserta didik agar mereka dapat mengikuti pembelajaran secara lebih maksimal. Pelaksanaan layanan khusus dirancang dan dikelola untuk menunjang ketersediaan sarana pembelajaran sekaligus mengakomodasi kebutuhan spesifik peserta didik. Selain berorientasi pada capaian

akademik, penyelenggaraan pendidikan di sekolah juga bertujuan menjaga kondisi peserta didik secara menyeluruh, baik dari sisi fisik maupun spiritual. Oleh karena itu, sebagian besar satuan pendidikan di Indonesia menyediakan berbagai bentuk layanan khusus sebagai bagian dari sistem pendukung pendidikan. Hingga saat ini, layanan khusus di sekolah saat ini berkembang dengan pesat menyesuaikan dengan perkembangan zaman (Fazriyah et al., 2024; Shobri et al., 2023).

Sementara itu, dalam upaya mengembangkan pendidikan budaya dan karakter, sekolah perlu menanamkan nilai-nilai seperti religiusitas, kejujuran, toleransi, disiplin, kerja keras, kreativitas, kemandirian, sikap demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, penghargaan terhadap prestasi, serta kemampuan bersosialisasi dan berkomunikasi, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggungjawab. Berdasarkan pandangan Kementerian Pendidikan Nasional, pembinaan peserta didik diarahkan pada beberapa sasaran utama. Pertama, optimalisasi kemampuan siswa melalui pengembangan bakat, minat, serta daya kreativitas yang dimilikinya. Kedua, penguatan karakter dan kepribadian peserta didik guna membangun ketahanan lingkungan pendidikan agar tidak mudah terpengaruh oleh nilai-nilai negatif yang bertentangan dengan tujuan pendidikan. Ketiga, pemberdayaan potensi siswa untuk mendorong pencapaian prestasi secara maksimal sesuai dengan kecenderungan dan kemampuan individualnya. Keempat, pembentukan peserta didik sebagai pribadi yang beretika, Menghargai prinsip-prinsip demokrasi dan perlindungan hak asasi manusia, serta berkontribusi dalam mewujudkan tatanan masyarakat yang beradab.

Dalam konteks pendidikan keagamaan, penanaman kepatuhan kepada Allah SWT menjadi prinsip yang sangat fundamental. Pendidikan agama diarahkan pada pembentukan individu muslim yang memiliki kedalaman religiositas. Kepribadian muslim tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses internalisasi nilai-nilai kepasrahan dan ketaatan terhadap seluruh ketentuan Ilahi. Al-Qur'an menegaskan bahwa semua orang yang beriman diperintahkan menghayati serta mengamalkan ajaran Islam secara menyeluruh, sebagaimana ditegaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 208 (Arifin, 2022). Oleh karena itu, lingkungan sekolah perlu menumbuhkan kebiasaan positif melalui pendampingan keagamaan yang

berlandaskan nilai-nilai Islam. Pendampingan ini dipahami sebagai upaya membantu peserta didik agar mampu menjalani kehidupan sesuai dengan tuntunan dan petunjuk Ilahi agar mendapat keselamatan di dunia maupun di akhirat. Kesadaran sebagai hamba Allah mendorong individu untuk berperilaku selaras dengan nilai-nilai ketuhanan dalam setiap aspek kehidupannya. Pola hidup yang berlandaskan kesadaran tersebut diyakini akan mengantarkan manusia pada kehidupan yang bermakna dan seimbang.

Pendekatan bimbingan keagamaan yang menekankan dimensi spiritual menjadi kebutuhan penting dalam membantu peserta didik menemukan makna hidup yang lebih mendalam serta membangun relasi yang lebih reflektif dengan Allah SWT. Dalam ajaran Islam, tanggung jawab manusia mencakup dua ranah utama, melibatkan hubungan manusia dengan Tuhan serta hubungan manusia dengan sesama manusia. Ranah pertama menuntut penguatan ikatan dengan Sang Pencipta, sementara ranah kedua mengarahkan manusia untuk menumbuhkan sikap etis dan perilaku bermoral dalam interaksi sosial (Perkasa & Madya, 2024).

Kesimpulan

Keefektifan pengelolaan pendidikan di lembaga sekolah berbasis Islam sangat bergantung pada keterpaduan antara praktik kepemimpinan yang Didasarkan pada prinsip-prinsip keislaman serta pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri, yang menekankan aspek administratif dan manajerial, menginternalisasikan nilai spiritual, etika, dan moral yang berakar pada ajaran Islam. Dengan demikian, pemimpin berperan sebagai figur keteladanan sekaligus motor penggerak dalam membangun budaya organisasi yang bercirikan nilai-nilai Islami. Sementara itu, Manajemen SDM yang efektif mencakup rekrutmen, pengembangan profesional berkelanjutan, motivasi kerja, dan penilaian kinerja yang semua prosesnya harus berbasis nilai Islami. Penanaman nilai-nilai Al-Qur'an, termasuk amanah, adil, musyawarah, dan ihsan, dalam praktik kehidupan menjadi fondasi utama dalam pengambilan keputusan dan pola hubungan kerja di lingkungan sekolah. Namun demikian, satuan pendidikan berbasis Islam masih dihadapkan pada berbagai kendala, antara lain keterbatasan kemampuan pendidik dalam pemanfaatan teknologi digital serta minimnya program

pengembangan profesional yang berkesinambungan. Untuk mengatasi hal ini dan menghadapi tuntutan globalisasi, diperlukan strategi manajerial yang lebih adaptif dan inovatif, menegaskan bahwa keberhasilan sekolah Islam bergantung pada fondasi nilai Islam yang kokoh dalam seluruh aspek manajemennya.

Daftar Rujukan

- Akilah, F. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Intelektium*, 3(2), 518–534.
- Alanshori, Z., & Zahidi, S. (2025). Pendidikan Islam Era Globalisasi. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 8(1), 80–90. <https://doi.org/10.52166/talim.v8i1.8762>
- Arifin, Z. (2022). Manajemen Peserta Didik sebagai Upaya Pencapaian Tujuan Pendidikan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(1), 71–89. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v8i1.3025>
- Azizah, S. N., Jannah, U. R., Sya'diyah, H., & Hidayat, R. (2024). Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Manba'ul Khoiriyatil Islamiyah Bangsalsari. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 1–10. <https://doi.org/10.51178/jpspr.v4i4.2213>
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Dwiswara, M. G. M., & Utama, A. P. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention (Studies on Employees of PT OLAM Indonesia, Jakarta). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 682–693.
- Farid, M., Mulyawan Safwandy Nugraha, Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam. *Kharismatik : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28–42. <https://doi.org/10.70757/kharismatik.v3i1.50>
- Fazriyah, A. U., Dewi, R. R., & Mustikasari, L. (2024). Manajemen Peserta Didik di Sekolah. *Idaroqatuna : Journal of Islamic Education Management*, 1(01), 8–14. <https://doi.org/10.64724/k5geed51>
- Huda, M. (2024). Peran Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah. *Adiba: Journal of Education*, 4(4), 580–587.
- Khalimah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187.

<https://doi.org/10.24014/af.v23i2.33579>

- Lundeto, A. (2023). Perkembangan pendidikan Islam di era globalisasi: Tantangan dan peluang. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(2), 15–29. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v5i2.154>
- Muhammad Fakhri, H., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Muhammad Rizal, & Bakhri, S. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 50–63. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.644>
- Perkasa, B., & Madya, E. B. (2024). Implementation Of Religious Guidance To Increase The Spirit Of Worship Among Teenagers Of Uswatun Hasanah Mosque , Padang Matinggi Village, Rantau Prapat. *Bimbingan, Penyuluhan Dan Konseling Islam*, 7(2), 425–436.
- Putra, W. (2024). Analisis Kebijakan Karir Tenaga Pendidik. *EL-Hadhary: Jurnal Penelitian Pendidikan Multidisiplin*, 2(02), 67–80. <https://doi.org/10.61693/elhadhary.vol202.2024.67-80>
- Putri, A. A., Syahriza, A. L., & Windasari, W. (2024). Pengaruh Manajemen Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.491>
- Rohmansyah, M. S., Zohriah, A., Firdaos, R., & Syarifudin, E. (2024). Spiritual Dimensions In Islamic Educational Leadership Through The Leadership Model Of The Prophet Muhammad Saw. *Pendidikan Agama Islam*, 11(02), 126–147.
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Shobri, M., Rivaldo, W., & Zainab, S. (2023). Implementasi Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Layanan Pembelajaran Manajemen Peserta Didik Merupakan Penataan dan Pengaturan Terhadap Sampai Keluar dari sekolah .(Badrudin et al ., 2022 ; Permana , 2020) Sehingga Mengembangkan Dirinya Sesuai. *Aksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(02), 108–123.
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>