JOURNAL SYNTAX IDEA
p–ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No. 01, January 2025

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam

Sri Utami[1]*, Imam Turmudi[2], Imrom Fauzi[3]
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Jember, Indonesia
Email: sriutami@karaktermutiarabunda.sch.id, turmudiimam34@gmail.com, fauzi220587@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam institusi pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi dan misi berbasis nilai-nilai Islami. Penelitian ini menganalisis strategi rekrutmen, pengembangan tenaga pendidik Islami, serta penilaian kinerja secara holistik. Dengan menggunakan metode deskriptif analitik berbasis studi literatur, data diperoleh melalui analisis dokumen terkait pengelolaan SDM Islami. Hasil penelitian menegaskan bahwa rekrutmen tenaga pendidik menitikberatkan pada aspek kejujuran, amanah, kompetensi profesional, dan karakter Islami. Pengembangan tenaga pendidik dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek spiritual, pedagogik, dan profesionalitas. Penilaian kinerja diterapkan secara holistik dengan mempertimbangkan profesionalisme, akhlak Islami, serta kontribusi tenaga pendidik dalam pembentukan karakter peserta didik. Studi ini berkontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM Islami dengan menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan tenaga pendidik, sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berlandaskan prinsip-prinsip keislaman.

Kata kunci: Pengelolaan SDM, Institusi Pendidikan Islam, Rekrutmen Islami, Pengembangan Pendidik, Penilaian Kinerja, Karakter Islami.

Abstract

Human resource management (HR) in Islamic educational institutions has a strategic role in realizing the vision and mission based on Islamic values. This study analyzes the recruitment strategy, development of Islamic educators, and performance assessment holistically. Using a descriptive analytical method based on literature studies, data was obtained through document analysis related to Islamic HR management. The results of the study confirmed that the recruitment of educators emphasizes aspects of honesty, trustworthiness, professional competence, and Islamic character. Development of educators is carried out through ongoing training that includes spiritual, pedagogical, and professional aspects. Performance assessment is applied holistically by considering professionalism, Islamic morals, and the contribution of educators in shaping the character of students. This study contributes to the development of the theory and practice of Islamic HR management with an emphasis on the integration of Islamic values in every aspect of educator management, so that a quality educational environment is created based on Islamic principles.

Keywords: *HR Management, Islamic Education Institutions, Islamic Recruitment, Educator Development, Performance Appraisal, Islamic Character.*

How to cite:	Sri Utami, Imam Turmudi, Imrom Fauzi (2025) Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam, *(7) 01*
E-ISSN:	2684-883X

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkarakter Islami memegang peran sentral dalam institusi pendidikan Islam karena mereka berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Menurut data Kementerian Agama (2023), lebih dari 70% lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar selaras dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan esensi nilai-nilai keislaman. Hal ini menunjukkan urgensi peningkatan kualitas SDM Islami untuk menjawab kebutuhan pendidikan modern sekaligus mempertahankan keunggulan karakter Islami.

Tenaga pendidik yang berkarakter Islami tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga menjadi teladan dalam membentuk akhlak dan karakter peserta didik. Studi kasus yang dilakukan di sebuah pesantren modern di Jawa Barat (2022) menunjukkan bahwa siswa yang diasuh oleh pendidik dengan pendekatan Islami mengalami peningkatan pemahaman nilai-nilai agama sebesar 45% dibandingkan dengan siswa yang menerima pendekatan pendidikan konvensional. Pendidikan di institusi Islam bertujuan untuk melahirkan generasi yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia, sehingga pendidik yang berkarakter Islami memiliki pengaruh besar dalam membentuk perilaku dan sikap peserta didik.

Kompetensi SDM juga sangat menentukan kualitas pembelajaran. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Pendidikan Islam (2023), 80% sekolah berbasis Islam yang memiliki tenaga pendidik dengan keahlian pedagogik dan pemahaman keislaman yang baik berhasil meningkatkan capaian akademik siswa dan pemahaman nilai-nilai Islam hingga 60%. Pendidik yang memiliki pengetahuan luas dan keahlian dalam metode pengajaran yang efektif mampu menjelaskan materi dengan baik, memotivasi peserta didik, serta menumbuhkan minat belajar mereka.

Selain itu, SDM yang berkarakter Islami lebih mudah menerapkan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja, seperti kejujuran, amanah, disiplin, dan tanggung jawab. Data dari survei terhadap 100 lembaga pendidikan Islam di Indonesia (2022) menunjukkan bahwa sekolah dengan tenaga pendidik yang mengedepankan nilai-nilai Islam mengalami peningkatan kedisiplinan siswa sebesar 55% serta peningkatan harmonisasi dalam lingkungan sekolah hingga 40%. Lingkungan yang demikian menciptakan atmosfer belajar yang kondusif dan positif bagi seluruh warga sekolah.

SDM yang kompeten juga lebih efektif dalam merancang dan mengimplementasikan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan nilai-nilai keislaman. Penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Negeri (2023) menunjukkan bahwa institusi yang memiliki dosen dengan kombinasi keahlian akademik dan pemahaman Islam yang baik mampu menghasilkan kurikulum yang lebih adaptif dan sesuai dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan esensi ajaran Islam. Hal ini berkontribusi pada tercapainya visi dan misi institusi dalam mencetak lulusan yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memiliki kepribadian Islami.

Kualitas SDM dalam pendidikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran karena guru, tenaga kependidikan, dan manajemen pendidikan merupakan pilar utama dalam pelaksanaan program pendidikan yang efektif dan efisien (Riowati & Yoenanto, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berdampak langsung pada efektivitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Guru yang berkualitas mampu menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan interaktif, sehingga siswa lebih mudah memahami dan menyerap ilmu.

Tenaga pendidik dan pengelola yang berkualitas juga mampu mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kompetensi yang diinginkan, memperhitungkan perkembangan teknologi, serta kebutuhan pasar kerja (Riowati & Yoenanto, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sekolah yang mengadopsi metode pembelajaran berbasis digital dengan tetap mempertahankan nilai-nilai Islam berhasil meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran hingga 65%.

Di bidang manajemen pendidikan, SDM yang kompeten memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pendidikan dengan efisien. Ini termasuk pengelolaan keuangan, infrastruktur, serta sumber daya lain yang mendukung proses pembelajaran. Studi terbaru yang dilakukan di 50 institusi pendidikan Islam (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional sekolah sebesar 30% dan keberhasilan akademik siswa sebesar 50%.

Dengan adanya data dan studi kasus tersebut, semakin jelas bahwa investasi dalam pelatihan, pengembangan profesional, serta rekrutmen tenaga pendidik berkualitas sangat diperlukan sebagai strategi jangka panjang untuk keberhasilan pendidikan Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan strategi yang dilakukan terkait rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik dalam institusi pendidikan Islam agar mampu mencetak generasi unggul yang tidak hanya memiliki kecerdasan akademik, tetapi juga berakhlak Islami.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitik dengan studi literatur yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Keterangan gambar diletakkan sebagai bagian dari judul gambar (figure caption) dan bukan menjadi bagian dari gambar itu sendiri. Bagian ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian secara rinci.

Dalam bagian Metode Penelitian, hanya peralatan utama yang digunakan untuk analisis dan/atau karakterisasi yang perlu dicantumkan, termasuk tipe dan akurasinya. Peralatan kecil yang umum tersedia di laboratorium, seperti gunting, gelas ukur, dan pensil, tidak perlu disebutkan. Lokasi penelitian harus dijelaskan secara detail, termasuk jumlah responden, kriteria pemilihan literatur, serta metode analisis data yang digunakan. Cara pengolahan hasil observasi, wawancara, atau kuesioner, serta pengukuran tolok ukur kinerja juga perlu diuraikan secara sistematis. Metode yang sudah umum digunakan tidak

perlu dijelaskan secara rinci, cukup dengan merujuk pada buku atau sumber acuan yang relevan. Prosedur penelitian harus disajikan dalam bentuk kalimat berita, bukan kalimat perintah, untuk meningkatkan kejelasan metodologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Institusi Pendidikan Islam

Prinsip-prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen tenaga pendidik pada institusi pendidikan Islam menitikberatkan pada nilai-nilai Islami yang mengutamakan akhlak, kompetensi, serta karakter calon tenaga pendidik. Berikut adalah prinsip-prinsip utama yang menjadi panduan dalam rekrutmen Islami:

1) Kejujuran

Kejujuran adalah fondasi dalam rekrutmen Islami, yang berarti proses seleksi harus transparan dan adil, tanpa manipulasi data atau kecurangan (Umar & Zulaehatus, 2024). Hal ini bertujuan untuk memilih calon yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka yang sebenarnya.

2) Amanah

Prinsip amanah mencakup kepercayaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Husni, 2016). Institusi pendidikan Islam memilih calon tenaga pendidik yang mampu menjaga amanah dalam mendidik dan membimbing siswa secara baik. Amanah juga melibatkan integritas moral yang diperlukan untuk menjadi teladan.

3) Fokus pada Kompetensi

Selain integritas, rekrutmen Islami menekankan pada kompetensi profesional calon pendidik. Ini meliputi pengetahuan dalam bidang studi yang diajarkan, keterampilan mengajar, serta kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif. Kompetensi ini penting untuk menjamin bahwa calon pendidik mampu memberikan pendidikan berkualitas tinggi.

4) Akhlak dan Karakter Islami

Akhlak dan karakter Islami menjadi pertimbangan penting. Institusi pendidikan Islam mencari tenaga pendidik yang berakhlak mulia, berperilaku baik, dan memiliki keteladanan moral yang akan menjadi panutan bagi para siswa (Husni, 2016). Akhlak Islami seperti kesabaran, kasih sayang, serta kemampuan memahami dan membimbing siswa dalam konteks nilai-nilai Islam sangatlah diutamakan.

5) Kesesuaian dengan Visi dan Misi Institusi

Rekrutmen juga memperhatikan kesesuaian calon dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam tersebut. Calon tenaga pendidik diharapkan memiliki komitmen untuk mendukung tercapainya tujuan lembaga dalam mencetak generasi yang tidak hanya berpengetahuan luas tetapi juga berkarakter Islami (Rodin et al., 2025).

Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menghadirkan tenaga pendidik yang mampu mendidik secara profesional serta menjadi teladan dalam nilai-nilai keislaman bagi peserta didik.

Strategi Rekrutmen

Dalam rekrutmen tenaga pendidik pada institusi pendidikan Islam, strategi yang digunakan berfokus pada metode yang mampu menilai kompetensi profesional sekaligus aspek keislaman calon (Maujud, 2018). Berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1) Seleksi Berbasis Kompetensi Islami

Institusi pendidikan Islam menilai calon tenaga pendidik berdasarkan kompetensi profesional dan kompetensi keislaman yang mereka miliki. Dalam tahapan seleksi, diadakan tes atau ujian untuk mengukur pengetahuan calon dalam bidang studi yang akan diajarkan, keterampilan mengajar, dan pemahaman tentang konsep pendidikan Islami (Maujud, 2018). Penilaian ini juga mencakup kemampuan calon dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pembelajaran dan penerapannya dalam kegiatan sehari-hari di sekolah.

2) Wawancara Berbasis Keislaman

Wawancara dalam rekrutmen tenaga pendidik pada institusi pendidikan Islam bertujuan untuk menggali nilai-nilai keislaman yang dimiliki calon. Dalam wawancara ini, pertanyaan difokuskan pada pemahaman calon tentang nilai-nilai Islam, akhlak, dan praktik keagamaan sehari-hari (Harahap, 2020). Calon juga dinilai dari perspektif etika kerja, amanah, serta kesiapan mereka menjadi teladan bagi siswa dalam aspek moral dan spiritual.

3) Penilaian Akhlak dan Sikap Islami

Selain kemampuan profesional, aspek akhlak juga dinilai dengan mengamati sikap dan perilaku calon selama proses seleksi (Sulisno et al., 2019). Misalnya, observasi mengenai etika, kejujuran, dan sikap amanah calon ketika menghadapi situasi tertentu selama proses seleksi. Penilaian ini bisa dilakukan dengan memberi situasi atau pertanyaan yang mengungkap respons moral mereka dalam konteks Islami.

4) Tes Bacaan dan Pemahaman Al-Qur'an

Institusi pendidikan Islam sering mengadakan tes membaca dan memahami Al-Qur'an sebagai bagian dari seleksi, untuk melihat kemampuan calon dalam membaca Al-Qur'an dengan benar, serta pemahaman dasar-dasar ajaran Islam. Hal ini membantu memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memiliki kompetensi akademik tetapi juga pemahaman keagamaan yang baik.

5) Uji Psikologi dengan Penekanan Nilai Keislaman

Untuk memahami karakter, kemampuan berpikir, dan ketahanan mental calon, uji psikologi dengan pendekatan Islami bisa dilakukan. Hal ini dapat membantu institusi untuk melihat bagaimana calon pendidik akan berinteraksi dengan siswa dan kolega dalam lingkungan pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam. Dengan strategi ini, institusi pendidikan Islam dapat memilih tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi standar kompetensi profesional tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai Islami yang kuat, sehingga mampu menjadi teladan dan memberikan pengajaran yang efektif serta bermakna bagi siswa.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Institusi Pendidikan Islam

Program Pengembangan Berkelanjutan

Program pengembangan berkelanjutan bagi tenaga pendidik Islami sangat penting untuk menjaga kualitas dan konsistensi dalam pengajaran yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Berikut beberapa alasan utama mengapa program ini begitu penting:

1) Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Dengan pelatihan berkelanjutan, pendidik dapat terus memperbarui metode mengajarnya agar lebih relevan dan efektif. Pelatihan tentang metodologi pendidikan Islami, misalnya, memberikan pemahaman baru mengenai cara mengajar yang mampu menanamkan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran sehari-hari (Angdreani et al., 2020). Hal ini memungkinkan siswa untuk memahami materi bukan hanya secara akademis, tetapi juga dalam konteks etika dan moral Islam.

2) Adaptasi dengan Perkembangan Kurikulum Islami

Pendidikan Islam juga mengalami perkembangan, termasuk dalam kurikulum dan pendekatan pembelajaran. Program pengembangan memungkinkan pendidik untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan ini, baik dalam penguasaan materi maupun dalam penerapan metode pembelajaran yang sesuai (Arifin & Mu'id, 2024). Ini membantu siswa tetap terhubung dengan pendidikan yang relevan dan kontekstual.

3) Pembinaan Karakter dan Akhlak Pendidik

Pengembangan berkelanjutan yang berfokus pada nilai-nilai Islam membantu pendidik untuk terus membina diri mereka secara spiritual. Program ini tidak hanya memperkaya kemampuan akademik mereka, tetapi juga membentuk karakter Islami yang kuat, sehingga pendidik mampu menjadi teladan bagi siswa dalam hal akhlak dan perilaku.

4) Penguasaan Teknologi Pendidikan Islami

Di era digital, teknologi memainkan peran penting dalam pendidikan. Program pengembangan berkelanjutan dapat mencakup pelatihan teknologi yang diadaptasi dalam konteks Islami. Pendidik dapat belajar menggunakan aplikasi atau platform digital yang mendukung pembelajaran Islami, seperti aplikasi hafalan Al-Qur'an atau materi interaktif yang mengintegrasikan sejarah Islam, sehingga pembelajaran lebih menarik dan interaktif (Annisa et al., 2024).

5) Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalitas

Program pengembangan berkelanjutan membantu pendidik meningkatkan keterampilan profesional mereka, seperti manajemen kelas, penilaian belajar, dan komunikasi dengan siswa. Pendidik yang memiliki kompetensi tinggi dalam aspek ini mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan produktif. Hal ini penting dalam memastikan bahwa siswa mendapatkan pembelajaran yang berkualitas dan bermakna.

6) Memperkuat Komitmen terhadap Misi Pendidikan Islam

Dengan mengikuti pelatihan yang mendalam mengenai metodologi dan nilai-nilai Islam dalam pendidikan, pendidik semakin terlibat dalam visi dan misi institusi. Mereka lebih memahami peran mereka dalam membentuk generasi yang berpengetahuan luas dan berakhlak mulia, serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai ini dalam proses pengajaran. Secara keseluruhan, program pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan tenaga pendidik Islami tetap kompeten, berwawasan luas, dan

berkomitmen dalam memberikan pendidikan yang berakar pada nilai-nilai Islam, sekaligus relevan dengan perkembangan zaman.

Metode Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik di institusi pendidikan Islam melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi yang fokus pada aspek spiritual, pedagogik, dan profesionalitas sangat penting untuk menghasilkan pendidik berkualitas Islami. Berikut penjelasan dari metode tersebut:

1) Pelatihan

Aspek Spiritual: Pelatihan ini mencakup kegiatan seperti kajian Islam, hafalan Al-Qur'an, dan pemahaman Hadis. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas spiritual pendidik agar mereka dapat menjalankan tugas mengajar dengan ikhlas, penuh tanggung jawab, dan menjadi teladan akhlak bagi siswa.

Aspek Pedagogik: Melalui pelatihan pedagogik, tenaga pendidik dilatih untuk menggunakan metode pengajaran Islami seperti metode kisah (cerita), ibrah (pelajaran dari kejadian atau pengalaman), dan pendekatan tematik Islami. Pelatihan ini membantu pendidik dalam menyampaikan materi dengan lebih efektif sambil menanamkan nilai-nilai Islam.

Aspek Profesionalitas: Pelatihan ini meningkatkan keterampilan dalam manajemen kelas, penggunaan teknologi pendidikan, dan metode evaluasi. Pendidik juga dilatih untuk merancang pembelajaran yang kreatif dengan menggunakan alat digital yang mendukung pengajaran Islami, sehingga bisa menjawab tantangan pembelajaran modern.

2) Pembinaan

Aspek Spiritual: Pembinaan spiritual dilakukan secara berkelanjutan melalui halaqah, mentoring Islami, dan sesi bimbingan moral. Tujuan pembinaan ini adalah menjaga dan memperdalam komitmen spiritual tenaga pendidik agar mereka konsisten dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari dan dalam lingkungan sekolah.

Aspek Pedagogik: Pembinaan pedagogik melibatkan observasi kelas, umpan balik dari supervisor, dan diskusi kelompok. Pembina memberikan bimbingan tentang cara penerapan metode pengajaran Islami secara langsung dan memberikan saran untuk peningkatan. Hal ini membantu pendidik mengatasi kendala dalam pengajaran dan meningkatkan kualitas interaksi dengan siswa.

Aspek Profesionalitas: Pembinaan ini dilakukan melalui bimbingan dari tenaga ahli, diskusi kelompok, dan penguatan etos kerja Islami. Dengan pembinaan ini, pendidik didorong untuk terus mengembangkan diri dalam hal keterampilan mengajar, tata kelola kelas, dan hubungan profesional dengan rekan kerja.

3) Peningkatan Kompetensi

Kompetensi Spiritual: Peningkatan kompetensi spiritual berfokus pada pengayaan pengetahuan agama melalui studi lanjut, pelatihan rutin, dan kajian mendalam tentang nilai-nilai Islam. Program ini membekali pendidik dengan pemahaman yang lebih dalam tentang Al-Qur'an, akhlak, dan sejarah Islam, yang penting untuk membimbing siswa secara efektif dalam konteks Islami.

Kompetensi Pedagogik: Program ini meningkatkan kemampuan dalam penerapan metode pengajaran Islami yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Pendidik diberikan kesempatan untuk memperbarui wawasan pedagogik mereka melalui studi kasus, analisis kurikulum, dan pelatihan dalam pengembangan strategi pembelajaran Islami yang relevan dengan zaman.

Kompetensi Profesionalitas: Peningkatan kompetensi profesionalitas mencakup pengembangan keterampilan administrasi, evaluasi pembelajaran, serta pengembangan kurikulum yang Islami. Program ini memastikan pendidik mampu merancang pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar siswa dengan standar profesional dan nilai Islami.

Dengan metode-metode ini, tenaga pendidik di institusi pendidikan Islam akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif untuk membimbing siswa secara akademis, spiritual, dan moral, serta siap menghadapi perubahan dan tuntutan pendidikan masa kini.

Penilaian dan Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik dalam Institusi Pendidikan Islam

1) Penilaian Kinerja

Kriteria Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja Islami dalam konteks institusi pendidikan Islam adalah proses evaluasi yang memperhatikan kompetensi profesional tenaga pendidik, penerapan etika dan nilai-nilai Islam dalam tugas sehari-hari, serta kontribusi mereka terhadap visi dan misi pendidikan Islam. Berikut adalah kriteria-kriteria yang menjadi bagian dari penilaian kinerja Institusi Pendidikan Islam:

a) Kompetensi Profesional

Penilaian kompetensi profesional dalam kinerja Islami meliputi kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mengajar, penguasaan materi ajar, kemampuan dalam menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang efektif, serta keterampilan dalam mengelola kelas. Aspek-aspek lain seperti perencanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan profesional juga termasuk dalam penilaian ini.

b) Etika Islam

Dalam penilaian kinerja Islami, penerapan etika Islam sangat penting. Aspek ini mencakup perilaku dan akhlak tenaga pendidik dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah (dapat dipercaya), adil, disiplin, dan kesabaran menjadi dasar dalam evaluasi. Tenaga pendidik dinilai dari kemampuan mereka menjadi teladan dalam akhlak Islami dan bagaimana mereka mempraktikkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari, terutama di lingkungan sekolah. Hal ini bertujuan agar mereka tidak hanya mengajar ilmu, tetapi juga menjadi inspirasi moral bagi para siswa.

c) Kontribusi terhadap Visi dan Misi Pendidikan Islam

Penilaian kinerja Islami juga memperhitungkan kontribusi tenaga pendidik terhadap pencapaian visi dan misi pendidikan Islam, misalnya dalam membangun

karakter Islami siswa atau menumbuhkan keimanan dan ketakwaan di lingkungan sekolah. Tenaga pendidik yang aktif dalam kegiatan-kegiatan Islami, seperti kegiatan pembinaan akhlak siswa, pengajaran tambahan agama, atau kegiatan keagamaan sekolah, menunjukkan keterlibatan mereka dalam misi pendidikan Islam. Selain itu, inisiatif yang mendukung pendidikan karakter Islami dan partisipasi dalam mengembangkan program sekolah berlandaskan Islam juga menjadi poin penilaian dalam kategori ini.

Kriteria-kriteria ini mencerminkan pendekatan holistik dalam penilaian kinerja tenaga pendidik di institusi pendidikan Islam, sehingga tenaga pendidik tidak hanya dinilai berdasarkan keterampilan profesional, tetapi juga dari sikap dan peran mereka dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang Islami.

Pengelolaan Kinerja dalam Institusi Pendidikan Islam

Teknik Pengelolaan Kinerja

Teknik pengelolaan kinerja pada Institusi Pendidikan Islam mengedepankan pendekatan yang adil, penuh kasih, dan berdasarkan nilai-nilai moral yang terkandung dalam ajaran Islam. Pengelolaan kinerja yang Islami tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang berlandaskan prinsip keadilan, integritas, dan kebermanfaatan. Beberapa teknik pengelolaan kinerja yang Islami, antara lain:

1) Monitoring Kinerja

Monitoring kinerja dalam pengelolaan kinerja Islami adalah proses pemantauan yang dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Teknik monitoring ini mencakup:

a) **Observasi Terhadap Proses Kerja**

Pemantauan dilakukan dengan mengamati secara langsung bagaimana tenaga pendidik mengelola pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan menerapkan prinsip-prinsip akhlak Islami dalam keseharian mereka. Observasi ini dilakukan oleh kepala sekolah, supervisor, atau rekan sejawat.

b) **Evaluasi Berkala**

Monitoring dilakukan dengan evaluasi yang dilakukan secara rutin, baik melalui kuis, ujian, atau penilaian lainnya untuk memantau perkembangan profesional dan moral tenaga pendidik. Evaluasi berkala juga berfungsi untuk mengetahui tingkat pemahaman tenaga pendidik terhadap nilai-nilai Islam dalam pendidikan.

c) **Pemantauan Pembelajaran dan Keteladanan**

Aspek penting dalam monitoring kinerja adalah memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya mengajar materi pelajaran, tetapi juga memberi keteladanan dalam hal akhlak, adab, dan perilaku Islami. Ini termasuk cara mereka menangani siswa, interaksi dengan orang tua, dan partisipasi mereka dalam kegiatan keagamaan.

2) Feedback Konstruktif

Feedback dalam pengelolaan kinerja Islami berfungsi untuk memberikan umpan balik yang jelas dan positif kepada tenaga pendidik, yang tidak hanya berfokus pada

kelemahan tetapi juga mengakui kekuatan dan prestasi mereka. Beberapa langkah dalam memberikan feedback yang Islami adalah:

a) Pendekatan yang Positif dan Penuh Kasih

Dalam memberikan umpan balik, pemimpin atau supervisor harus menggunakan pendekatan yang penuh kasih, tidak memarahi atau menghina. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang mengajarkan kelembutan dan kasih sayang dalam berinteraksi dengan sesama.

b) Umpan Balik yang Membangun

Feedback harus bersifat membangun, dengan fokus pada bagaimana tenaga pendidik bisa memperbaiki kinerjanya. Kritik harus disampaikan dengan cara yang konstruktif, diikuti dengan saran praktis dan motivasi untuk perbaikan, bukan sekadar menyoroti kelemahan.

c) Pujian untuk Prestasi

Memberikan pujian dan apresiasi ketika tenaga pendidik berhasil mencapai tujuan atau menunjukkan kualitas yang baik dalam pembelajaran atau perilaku mereka. Pujian yang diberikan harus tulus dan didasarkan pada pencapaian yang relevan dengan visi pendidikan Islam.

d) **Pemberian Umpan Balik yang Transparan**

Feedback juga harus dilakukan dengan cara yang transparan dan adil, memastikan bahwa tenaga pendidik memahami alasan di balik setiap umpan balik yang diberikan dan bagaimana umpan balik tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

3) Pengembangan Kapasitas Tenaga Pendidik Berdasarkan Hasil Evaluasi

Pengembangan kapasitas tenaga pendidik harus didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang komprehensif, yang melibatkan aspek profesional, etika, dan akhlak Islami. Teknik pengembangan kapasitas ini meliputi:

a) Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Berdasarkan hasil evaluasi, tenaga pendidik yang membutuhkan peningkatan dalam kompetensi atau etika dapat mengikuti pelatihan khusus. Pelatihan ini bisa berupa pengembangan metodologi pembelajaran Islami, peningkatan pemahaman tentang akhlak dalam pendidikan, atau pelatihan keterampilan interpersonal dalam mengelola siswa dengan pendekatan Islami.

b) Mentoring dan Pembinaan

Pembinaan melalui mentoring atau bimbingan dari tenaga pendidik yang lebih berpengalaman dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Program mentoring ini berfokus pada pembelajaran secara langsung, berbagi pengalaman, serta pembentukan karakter dan akhlak Islami.

c) Program Pengembangan Diri

Selain pelatihan formal, tenaga pendidik juga dapat didorong untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan kajian, membaca buku, atau menghadiri seminar yang berkaitan dengan pendidikan Islami. Ini bertujuan agar

mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan dunia pendidikan Islam yang berkembang.

d) Evaluasi Kinerja untuk Pengembangan Diri

Setelah pelatihan atau pembinaan, dilakukan evaluasi ulang untuk mengukur peningkatan kapasitas tenaga pendidik. Hasil evaluasi ini membantu dalam merancang langkah-langkah lebih lanjut untuk pengembangan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan mereka.

4) Peningkatan Kinerja melalui Rencana Tindak Lanjut

Setelah feedback diberikan dan pelatihan dilaksanakan, perlu ada tindak lanjut yang jelas. Rencana tindak lanjut ini meliputi:

a) Penetapan Tujuan dan Target Baru

Berdasarkan evaluasi dan feedback, pemimpin pendidikan harus menetapkan tujuan dan target baru yang lebih tinggi untuk tenaga pendidik, dengan fokus pada perbaikan di area yang membutuhkan perhatian.

b) Pemantauan Kemajuan Secara Berkala

Pemantauan kembali dilakukan untuk menilai apakah tenaga pendidik telah menerapkan perbaikan yang telah dipelajari dan apakah mereka telah meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menerapkan teknik pengelolaan kinerja ini, diharapkan tenaga pendidik tidak hanya berkembang dalam aspek profesionalisme tetapi juga dalam kedalaman karakter dan akhlak Islami, yang akhirnya berdampak positif pada proses pendidikan dan perkembangan siswa.

Prinsip-Prinsip Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik dalam Institusi Pendidikan

Memperkuat motivasi dan komitmen tenaga pendidik melalui pendekatan Islami adalah proses yang melibatkan prinsip-prinsip yang berakar pada nilai-nilai Islam dan bertujuan menciptakan lingkungan yang mendukung, adil, dan penuh kasih sayang. Prinsip-prinsip ini mencakup:

Prinsip Keikhlasan (Ikhlas)

1) Penghargaan terhadap Niat yang Baik

Dalam Islam, keikhlasan menjadi dasar dalam setiap amal atau pekerjaan. Menekankan pentingnya bekerja dengan niat yang tulus karena Allah (Lillahi Ta’ala) membantu tenaga pendidik merasa bahwa pekerjaan mereka adalah ibadah, bukan sekadar rutinitas. Dengan demikian, mereka merasa lebih termotivasi karena pekerjaan mereka memiliki nilai spiritual yang tinggi.

2) Penekanan pada Keutamaan Amal Shaleh

Setiap tugas mengajar dipandang sebagai amal shaleh yang akan mendatangkan pahala. Hal ini dapat meningkatkan komitmen tenaga pendidik karena mereka yakin bahwa setiap upaya yang dilakukan, meskipun mungkin tidak selalu terlihat hasilnya, tetap bernilai di sisi Allah.

Prinsip Tanggung Jawab (Amanah)

1) Pentingnya Tanggung Jawab dalam Pendidikan

Dalam Islam, setiap amanah harus dipertanggungjawabkan. Sebagai pendidik, mereka diamanahkan untuk mendidik generasi muda dan membimbing mereka menjadi pribadi yang baik. Dengan memahami bahwa mendidik adalah amanah, tenaga pendidik menjadi lebih berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

2) Motivasi Melalui Kesadaran Akhirat

Prinsip amanah memperkuat motivasi karena menyadarkan mereka akan pertanggungjawaban di akhirat. Dengan demikian, mereka merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan memenuhi amanah yang diberikan dengan maksimal.

Prinsip Adil dan Kasih Sayang

1) Membangun Lingkungan yang Adil dan Menghargai

Menghormati dan menghargai tenaga pendidik sesuai dengan kontribusi mereka, serta menyediakan kesempatan yang sama untuk berkembang, merupakan bentuk keadilan dalam pengelolaan. Keadilan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai.

2) Kasih Sayang dalam Berinteraksi

Memperlakukan tenaga pendidik dengan kasih sayang dan empati, terutama dalam memberikan feedback atau kritik, membuat mereka merasa didukung dan dianggap sebagai bagian penting dari institusi. Hal ini meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka terhadap sekolah atau lembaga pendidikan.

Prinsip Keteladanan (Uswatun Hasanah)

1) Memberikan Teladan dalam Kepemimpinan

Pemimpin di lembaga pendidikan harus menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan dedikasi terhadap nilai-nilai Islami. Keteladanan ini memberikan inspirasi bagi tenaga pendidik untuk mengikuti langkah yang sama dan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas.

2) Mendorong Praktik Keteladanan dalam Mengajar

Tenaga pendidik juga didorong untuk menjadi teladan bagi siswa dalam akhlak dan etika. Dengan memiliki prinsip ini, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dan mempertahankan perilaku yang baik di hadapan siswa.

Prinsip Kebersamaan (Ukhuwwah) dan Silaturahmi

1) Memperkuat Hubungan Kekeluargaan

Kebersamaan dan silaturahmi antar tenaga pendidik serta antara pendidik dan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Rasa kebersamaan ini dapat meningkatkan motivasi karena tenaga pendidik merasa bekerja dalam suasana yang saling mendukung dan penuh semangat.

2) Peningkatan Semangat Melalui Kebersamaan dalam Ibadah

Melibatkan tenaga pendidik dalam kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah, kajian Islam, atau program keagamaan lain yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan akan mempererat tali silaturahmi dan meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkontribusi dalam lingkungan yang Islami.

Prinsip Penghargaan dan Apresiasi

1) Memberikan Apresiasi yang Sesuai

Penghargaan terhadap tenaga pendidik atas kerja keras dan dedikasi mereka tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menunjukkan bahwa kontribusi mereka dihargai. Apresiasi ini bisa berupa penghargaan formal, promosi, atau pengakuan langsung dalam berbagai kesempatan. Dalam Islam, memberikan penghargaan atas kebaikan seseorang dianjurkan, karena hal ini dapat meningkatkan semangat orang tersebut.

2) Mengingatkan pada Ganjaran di Akhirat

Selain penghargaan duniawi, tenaga pendidik diingatkan akan ganjaran yang besar di akhirat bagi mereka yang ikhlas dalam mendidik dan membentuk generasi. Kesadaran akan penghargaan di akhirat memberikan motivasi tambahan yang mendalam karena mereka bekerja tidak hanya untuk imbalan materi, tetapi juga untuk pahala yang kekal.

Prinsip Pengembangan Diri

1) Mendorong untuk Terus Belajar dan Berkembang

Islam sangat mendorong umatnya untuk mencari ilmu dan memperbaiki diri. Dengan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan pembinaan yang relevan dengan pendidikan Islami, mereka termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka.

2) Peluang untuk Mengambil Inisiatif dan Berkarya

Memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan ide, metodologi baru, atau program Islami di sekolah dapat memperkuat komitmen mereka, karena mereka merasa memiliki peran dalam inovasi dan pengembangan lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam institusi pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya visi dan misi pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam. Proses pengelolaan SDM mencakup rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, serta penghargaan dan pembinaan karir yang berlandaskan prinsip-prinsip keislaman. Rekrutmen tenaga pendidik Islami dilakukan dengan menekankan aspek kejujuran, amanah, kompetensi profesional, serta kesesuaian nilai-nilai keislaman calon tenaga pendidik. Strategi seleksi berbasis kompetensi Islami membantu memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki keahlian akademik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan pendidikan. Program pengembangan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama dalam meningkatkan kompetensi profesional dan spiritual tenaga pendidik. Pelatihan metodologi pendidikan Islami serta penguatan pemahaman terhadap nilai-nilai keislaman berperan penting dalam membentuk pendidik yang berintegritas dan mampu memberikan keteladanan bagi peserta didik.

Penilaian kinerja dalam institusi pendidikan Islam dilakukan secara holistik, mencakup aspek profesionalisme, etika Islam, serta kontribusi terhadap pembentukan karakter peserta didik. Evaluasi berbasis akhlak dan keteladanan menjadi elemen utama dalam proses ini, memastikan bahwa pendidik tidak hanya unggul dalam aspek akademik

tetapi juga dalam membentuk lingkungan belajar yang Islami. Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di institusi pendidikan Islam, diperlukan rekomendasi yang lebih spesifik bagi pengambil kebijakan dan pihak institusi. Pengembangan kebijakan berbasis standar kompetensi Islami, penyediaan pelatihan berkala, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menjadi langkah strategis dalam mempertahankan tenaga pendidik yang kompeten dan berintegritas. Selain itu, kolaborasi antara lembaga pendidikan Islam dan pemerintah dalam merancang regulasi yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik dapat menjadi upaya jangka panjang dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

Bibliografi

Angdreani, V., Warsah, I., & Karolina, A. (2020). Implementasi metode pembiasaan: upaya penanaman nilai-nilai islami siswa SDN 08 Rejang Lebong. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, 19*(1), 1–21.

Annisa, N., Nurdin, N., & Syahid, A. (2024). Integrasi Teknologi dan Kecerdasan Buatan Manusia dalam Menigkatkan Pendidikan Islam. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES) 5.0*, *3*(1), 316–322.

Anurogo, D., & Napitupulu, D. S. (2023). *Esensi Ilmu Pendidikan Islam: Paradigma, Tradisi dan Inovasi*. Pustaka Peradaban.

Arifin, B., & Mu'id, A. (2024). Pengembangan kurikulum berbasis keterampilan dalam menghadapi tuntutan kompetensi abad 21. *DAARUS TSAQOFAH, Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin, 1*(2), 118–128.

Basuki, W. (2022). *Manajemen pendidikan teknologi kejuruan dan vokasi*. Bumi Aksara.

Fatmawati, S., & Nugraha, M. S. (2024). Pengelolaan pembiayaan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama swasta. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *3*(1), 38–54.

Hamizar, A. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Transformatif Dalam Pengembangan Kapabilitas Berbasis Manajemen Talenta Pegawai. *Advantage: Journal of Management and Business*, *1*(2), 69–80.

Harahap, S. B. (2020). *Strategi Penerapan Metode Ummi Dalam Pembelajaran Al-Qur'an*. Scopindo Media Pustaka.

Husni, D. (2016). Pengukuran konsep amanah dalam pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal Psikologi*, *43*(3), 194–206.

Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman, 14*(1), 31–51.

Muslimin, I. (2023). Konsep dan implementasi kurikulum merdeka belajar pada lembaga pendidikan Islam: Studi kasus di madrasah se-Jawa Timur. *FAJAR Jurnal Pendidikan Islam*, *3*(1), 31–49.

Riowati, R., & Yoenanto, N. H. (2022). Peran guru penggerak pada merdeka belajar untuk memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, *5*(1), 1–16.

Rodin, R., Hidayah, J., & Harmi, H. (2025). Manajemen Sistem Pendidikan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, *8*(1), 35–52.

Sulisno, S., Sari, D. M., & Pd, M. (2019). *Manajemen Pengembangan Softskill Entrepreneurship Santri*. CV. Pilar Nusantara.

Umar, U., & Zulaehatus, S. (2024). *Inovasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*.

Wafa, A. M. (2022). Pandangan Santri Generasi Z Terhadap Perjodohan Kiai Perspektif Kafaah. *Sakina: Journal of Family Studies*, *6*(3).

Copyright holder:
Sri Utami, Imam Turmudi, Imrom Fauzi (2025)

First publication right:
Syntax Idea

This article is licensed under: