
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Abdul Wahab¹, Arif Lukmanul Hakim², Oon Jono Sutisna³, Annisa Mayasari⁴

^{1,2,3,4}STAI Sabili Bandung

Email: tungujuru@gmail.com¹, ariflukmanulhakim753@gmail.com²,

oonjonosutisna@gmail.com³, annisamayasari@gmail.com⁴

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam di era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam, yang meliputi proses rekrutmen, strategi pengembangan, serta mekanisme evaluasi kinerja. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk membedah konsep manusia sebagai *khalifah fil ard* dalam konteks kependidikan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa: 1) Proses rekrutmen dalam lembaga pendidikan Islam harus mengedepankan prinsip profesionalisme dan amanah untuk menjamin kompetensi pedagogis serta spiritual; 2) Strategi pengembangan SDM diarahkan pada pembentukan *insan kamil* melalui peningkatan kapasitas berkelanjutan yang berbasis pada nilai *ilahiah*; 3) Evaluasi kinerja tidak hanya berorientasi pada produktivitas material, tetapi juga memiliki dimensi akuntabilitas spiritual (transendental) melalui prinsip adil dan *ihsan*. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa implementasi manajemen SDM yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi solusi dalam menghadapi tantangan modernitas sekaligus menjaga orisinalitas karakter lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Rekrutmen, Pengembangan SDM, Evaluasi Kinerja.

Abstract: Human Resource Management (HRM) serves as a strategic pillar in enhancing the quality of Islamic educational institutions amidst the challenges of globalization. This study aims to analyze HRM practices integrated with Islamic values, encompassing the recruitment process, development strategies, and performance evaluation mechanisms. The method employed in this study is library research using a qualitative-descriptive approach to examine the concept of humans as *khalifah fil ard* (vicegerents on earth) within the educational context. The findings indicate that: 1) The recruitment process in Islamic educational institutions must prioritize the principles of professionalism and amanah (trustworthiness) to ensure both pedagogical and spiritual competence; 2) HR development strategies are directed towards the formation of *insan kamil* (the perfect human) through continuous capacity building based on divine values; 3) Performance evaluation is oriented not only towards material productivity but also towards a dimension of spiritual accountability (transcendental) through the principles of 'adl (justice) and *ihsan* (excellence). The study concludes that the implementation of Islamic-based HRM provides a solution to modern challenges while maintaining the authentic character of Islamic educational institutions.

Keywords: *Project Based Learning, Jobsheets, Learning Outcomes, Informatics, Classroom Action Research.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam mengemban misi yang sangat kompleks, yakni tidak hanya berfokus pada transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak mulia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Di tengah dinamika globalisasi yang membawa berbagai tantangan serta peluang, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi aspek yang sangat krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Pengelo-laan SDM yang efektif dan efisien bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan agar lembaga mampu menghasilkan generasi yang unggul dalam intelektualitas sekaligus kokoh dalam keimanan dan akhlak.

Dalam perspektif Islam, manusia dipandang sebagai *khalifah fil ard* atau wakil Allah di muka bumi. Konsep ini menempatkan individu memiliki tanggung jawab moral dan sosial yang besar untuk mengelola sumber daya demi kemaslahatan umat. Hal ini sejalan dengan firman Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang menegaskan peran strategis manusia dalam mengelola ke-hidupan, termasuk di dalamnya sektor pendidikan. Oleh karena itu, setiap pendidik dan tenaga kependidikan dalam institusi Islam bukan sekadar pekerja profesional, melainkan penggerak utama dalam mewujudkan *insan kāmīl*—manusia seutuhnya yang beriman, berilmu, dan beramal saleh.

Namun, tantangan di era modern menuntut manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam dilakukan secara sistematis, profesional, dan tetap berlandaskan pada nilai-nilai ilahiah seperti *amanah*, adil, dan *ihsan*. Tantangan tersebut menca-kup bagaimana menjaga relevansi antara kebutuhan kompetensi global dengan integritas spiritual. Oleh karena itu, diperlukan sebuah kajian mendalam mengenai tata kelola SDM yang integratif.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif mengenai konsep dan proses rekrutmen SDM dalam lembaga pendidikan Islam yang selaras dengan prinsip profesionalisme. Lebih lanjut, penelitian ini akan menganalisis strategi pengembangan SDM yang berbasis pada nilai-nilai Islami serta menjelaskan mekanisme evaluasi kinerja yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga memiliki nilai spiritual. Melalui kajian ini, diharapkan ditemukan

sebuah model manajemen SDM yang produktif dan inovatif dengan tetap menjunjung tinggi prinsip keikhlasan dan *akhlakul karimah*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pemilihan metode ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam konsep manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam melalui berbagai literatur yang relevan. Data dalam penelitian ini bersifat kualitatif yang bersumber dari data sekunder, yakni literatur yang terdiri dari sumber primer berupa Al-Qur'an dan Hadis, serta sumber sekunder yang meliputi buku-buku manajemen pendidikan Islam, jurnal ilmiah, dan artikel terkait manajemen SDM dalam lembaga pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan mengumpulkan, memverifikasi, dan mengelompokkan literatur berdasarkan tema sentral penelitian, yaitu rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi SDM. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan metode deskriptif-analitis. Proses analisis dilakukan dengan cara menginterpretasikan prinsip-prinsip manajemen konvensional ke dalam kerangka nilai-nilai Islami untuk menarik kesimpulan yang komprehensif mengenai strategi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara terminologis merupakan proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.¹ Dalam pandangan Dessler (2020),² MSDM berfokus pada kebijakan dan praktik pengelolaan aspek "manusia" melalui rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian. Namun, hasil kajian menunjukkan bahwa dalam lembaga pendidikan Islam, MSDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas administratif semata.

Pengelolaan SDM dalam institusi pendidikan Islam memiliki dimensi spiritual yang bertujuan membina *insan kamil*—manusia paripurna yang mengintegrasikan kecerdasan

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015)

² Gary Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. (Boston: Pearson Education, 2020)

intelektual dengan kemuliaan akhlak.³ Keunikan ini terletak pada penempatan manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi spiritual, emosional, dan sosial yang harus dikelola secara seimbang. Dengan demikian, efisiensi kerja dalam lembaga ini senantiasa disandingkan dengan nilai-nilai pembentukan karakter.

Prinsip dan Fungsi MSDM Perspektif Islam

Implementasi fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Hasibuan,⁴ seperti *planning*, *organizing*, *directing*, dan *controlling*, dalam lembaga pendidikan Islam mendapatkan penguatan melalui nilai-nilai teologis. Bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah (*ittiba'*) kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* (HR. al-Baihaqi).⁵ Berdasarkan hasil analisis terhadap literatur Islam, terdapat empat prinsip utama yang menjadi fondasi MSDM:

1. *Amanah* (Integritas): Memastikan setiap individu memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya (QS. An-Nisa: 58).
2. *'Adl* (Keadilan): Memberikan hak secara proporsional berdasarkan kontribusi tanpa diskriminasi.⁶
3. *Ihsan* (Profesionalitas): Mendorong SDM bekerja secara sempurna dan sungguh-sungguh sebagai bentuk kesadaran akan pengawasan Allah.⁷
4. *Syura* (Musyawarah): Mengutamakan nilai kebersamaan dan keadilan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Prinsip-prinsip ini menjadikan lembaga pendidikan Islam bersifat *value-oriented management*, di mana keberhasilan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang beradab dan sesuai syariat.⁸

³ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022)

⁵ Al-Baihaqi, *Syu'ab al-Iman*, Juz 4

⁶ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2018)

⁷ Yusanto, M. Ismail & M. Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

⁸ Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012)

Relevansi MSDM terhadap Tantangan Era Globalisasi

Tujuan pendidikan Islam untuk membentuk manusia yang mampu berperan sebagai *khalifah fil ard* menghadapi tantangan besar di era globalisasi dan digitalisasi.⁹ Integrasi antara prinsip manajemen modern dengan nilai spiritual Islam menjadi kebutuhan mendesak agar lembaga tetap kompetitif.¹⁰

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa relevansi MSDM dalam konteks modern bukan berarti mengabaikan nilai tradisional Islam, melainkan melakukan transformasi strategi. Pengelolaan SDM yang unggul dan adaptif akan menghasilkan sistem yang beretika namun tetap progresif. Hal ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga menjadi model keunggulan dalam pengelolaan manusia yang berintegritas di tengah persaingan global yang tinggi.¹¹

Implementasi Rekrutmen Berbasis Nilai *Al-Quwwah* dan *Al-Amanah*

Menindaklanjuti paradigma MSDM yang berorientasi nilai, proses rekrutmen menjadi gerbang utama dalam menjaga mutu lembaga pendidikan Islam. Rekrutmen bukan sekadar proses identifikasi dan penarikan tenaga kerja untuk mengisi kekosongan jabatan,¹² melainkan sebuah mekanisme amanah untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*).

Hasil kajian menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dalam lembaga pendidikan Islam bersandar pada dua pilar utama yang disarikan dari QS. Al-Qashash: 26, yaitu *Al-Quwwah* (kompetensi) dan *Al-Amanah* (integritas). Integrasi kedua pilar ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang mumpuni, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai (*value fit*) dengan visi pembentukan *insan kamil*.¹³

Tahapan Operasional dan Diferensiasi Proses

Proses rekrutmen dalam lembaga pendidikan Islam dilakukan melalui tahapan sistematis yang mencakup analisis kebutuhan, perencanaan, seleksi, hingga orientasi atau *ta'aruf*

⁹ Al-Attas, Syed Muhammad Naquib, *The Concept of Education in Islam* (Kuala Lumpur: ISTAC, 1999)

¹⁰ H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)

¹¹ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-'Amal al-Islami* (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001)

¹² Gary Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. (Boston: Pearson Education, 2020)

¹³ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2018)

organisasi. Terdapat beberapa poin diferensiasi krusial dibandingkan dengan lembaga konvensional:

1. Analisis Kebutuhan dan Spesifikasi Jabatan: Dalam menentukan kriteria, lembaga pendidikan Islam menyinergikan kompetensi pedagogik dengan komitmen keislaman.¹⁴
2. Mekanisme Seleksi Holistik: Selain tes akademik dan wawancara profesional, proses seleksi melibatkan penilaian religiusitas, termasuk pemahaman dasar keislaman dan praktik ibadah. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang direkrut mampu menjadi teladan moral bagi peserta didik.¹⁵
3. Orientasi sebagai Proses Pembudayaan (*Ta'aruf*): Program orientasi tidak hanya mengenalkan tugas teknis, tetapi juga menanamkan budaya kerja Islami di mana bekerja dipandang sebagai bentuk pengabdian (*ibadah*) kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.¹⁶

Etika Rekrutmen dan Tantangan Kontemporer

Penerapan prinsip keadilan (*'adl*) dan transparansi menjadi kunci untuk menghindari praktik nepotisme dan kolusi yang dapat merusak kualitas institusi. Prinsip ini menuntut objektivitas mutlak bahwa penyerahan urusan harus diberikan kepada ahlinya demi menghindari "kehancuran" organisasi sebagaimana peringatan dalam hadis riwayat Al-Bukhari.¹⁷

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tantangan rekrutmen menjadi lebih kompleks dengan adanya kebutuhan akan tenaga pendidik yang *digital literate* dan adaptif.¹⁸ Arus budaya global berisiko mengikis identitas institusi jika proses seleksi tidak diperketat pada aspek moralitas.¹⁹ Oleh karena itu, strategi *competency-based recruitment* yang menggabungkan

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015)

¹⁵ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

¹⁶ Mujamil Qomar, *Epistemologi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2013) dan Yusanto, M. Ismail & M. Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

¹⁷ Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-'Ilm, Hadis No. 59.

¹⁸ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage Learning, 2019)

¹⁹ Syed Muhammad Naquib al-Attas, *The Concept of Education in Islam* (Kuala Lumpur: ISTAC, 1999)

kecakapan teknologi dengan nilai spiritual menjadi solusi atas tuntutan mutu pendidikan yang berdaya saing tinggi namun tetap memegang teguh prinsip-prinsip teologis.²⁰

Strategi Pengembangan SDM: Menuju Pembentukan *Insan Kāmil*

Setelah melalui proses rekrutmen yang selektif, langkah strategis berikutnya dalam siklus MSDM lembaga pendidikan Islam adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini merupakan proses terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap tenaga kerja agar lebih efektif menghadapi dinamika zaman.²¹ Berbeda dengan konsep pengembangan SDM pada umumnya yang cenderung mengejar efektivitas kerja semata,²² dalam perspektif Islam, pengembangan ini memiliki orientasi yang lebih luas, yaitu pembentukan keseimbangan antara dimensi intelektual, emosional, dan spiritual.²³

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam harus berjalan di atas dua rel utama: dimensi profesionalitas dan dimensi spiritualitas. Strategi ini bertujuan untuk memfasilitasi potensi manusia secara utuh—mencakup jasmani, rohani, akal, dan hati—guna melahirkan pendidik yang tidak hanya terampil secara pedagogis tetapi juga memiliki kedalaman iman.²⁴

Model dan Pendekatan Pengembangan Integratif

Pengembangan SDM yang dilakukan tidak hanya bersifat formal melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), tetapi juga menyentuh aspek nonformal yang bersifat transendental. Terdapat beberapa bentuk strategi yang ditemukan dalam praktik lembaga pendidikan Islam:

1. Sinergi Diklat Profesional dan Nilai Islami: Pelatihan metodologi pembelajaran dan manajemen dilengkapi dengan internalisasi etika kerja, kejujuran, dan tanggung jawab sosial.²⁵

²⁰ Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-'Amal al-Islami* (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001)

²¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022)

²³ Yusanto, M. Ismail & M. Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

²⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

²⁵ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management* (Boston: Cengage Learning, 2019)

2. Pembinaan Ruhiah (*Spiritual Development*): Melalui kegiatan seperti kajian rutin dan *tazkiyah an-nafs* (penyucian jiwa), lembaga membangun fondasi moral bagi para pegawainya. Hal ini sejalan dengan spirit QS. Asy-Syams ayat 9 yang menekankan pentingnya mensucikan jiwa sebagai kunci keberuntungan dalam beramal.²⁶
3. Pengembangan Karier Berbasis Ihsan: Promosi dan pengembangan jabatan tidak hanya didasarkan pada prestasi administratif, tetapi juga mempertimbangkan integritas dan moralitas.²⁷

Model pengembangan ini pada akhirnya bermuara pada konsep *insan kāmil*, yakni manusia paripurna yang mampu menyeimbangkan akal, hati, dan amal.²⁸ Pendekatan yang digunakan mencakup tiga aspek holistik: pendekatan ilmiah (penguasaan IPTEK), pendekatan moral-spiritual (pembinaan akhlak), dan pendekatan sosial-organisasi (loyalitas kolektif/amal jama'i).

Relevansi dan Tantangan di Era Digital

Memasuki era digital dan globalisasi, tantangan pengembangan SDM menjadi semakin kompleks. Percepatan teknologi informasi menuntut pendidik untuk *digital literate*, sementara arus budaya global berpotensi mengikis nilai-nilai spiritual.²⁹ Temuan ini menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam tidak boleh terjebak pada pelatihan teknis semata.

Penerapan pendekatan integratif-holistik yang menggabungkan kompetensi modern dengan karakter Islami menjadi solusi krusial.³⁰ Kualitas SDM yang profesional sekaligus berakhlak mulia merupakan faktor penentu utama (*key factor*) dalam meningkatkan mutu dan citra positif lembaga di masyarakat.³¹ Dengan demikian, pengembangan SDM bukan lagi sekadar kegiatan tambahan, melainkan strategi utama untuk mentransformasikan ilmu sekaligus menanamkan nilai-nilai Islam di setiap lini aktivitas pendidikan.³²

²⁶ Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012)

²⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

²⁸ Syed Muhammad Naquib al-Attas, *The Concept of Education in Islam* (Kuala Lumpur: ISTAC, 1999)

²⁹ Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012)

³⁰ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2018)

³¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2017)

³² Yusuf al-Qaradawi, *Fiqh al-'Amal al-Islami* (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001)

Mekanisme Evaluasi Kinerja: Integrasi Akuntabilitas Profesional dan Spiritual

Sebagai tahap akhir dalam siklus manajemen setelah rekrutmen dan pengembangan, evaluasi kinerja (*performance appraisal*) berperan krusial dalam menjamin keberlanjutan mutu lembaga. Secara umum, evaluasi merupakan proses sistematis untuk menilai pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi.³³ Namun, temuan dalam kajian ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam mengadopsi pendekatan holistik yang menyinergikan tujuan administratif—seperti promosi dan penghargaan—dengan tujuan spiritual, yakni menumbuhkan tanggung jawab moral terhadap amanah kerja.³⁴

Landasan teologis evaluasi ini merujuk pada QS. At-Taubah: 105, yang menegaskan bahwa setiap amal perbuatan akan disaksikan oleh Allah, Rasul, dan kaum mukminin. Hal ini menggeser orientasi penilaian dari sekadar pemenuhan target teknis menuju manifestasi keikhlasan dan tanggung jawab transendental.

Prinsip dan Aspek Penilaian Berbasis *Hisbah*

Implementasi evaluasi dalam lembaga pendidikan Islam berdiri di atas prinsip *Amanah* (kejujuran), *Adalah* (keadilan objektif), *Ihsan* (profesionalisme), serta musyawarah.³⁵ Analisis terhadap literatur menunjukkan bahwa aspek yang dinilai tidak hanya terbatas pada kompetensi pedagogik dan produktivitas, tetapi juga mencakup:

1. Etika dan Akhlak Kerja: Integritas pribadi dan hubungan sosial di lingkungan pendidikan.
2. Dimensi Spiritualitas: Keikhlasan dalam bekerja dan kontribusi terhadap misi dakwah lembaga.
3. Disiplin Amanah: Kehadiran dan ketepatan waktu yang dipandang sebagai bagian dari komitmen kepada Allah.³⁶

Secara metodologis, lembaga dapat menggunakan kombinasi antara penilaian atasan, *360-degree feedback*, portofolio, hingga penilaian diri (*self-appraisal*). Dalam perspektif Islam, penilaian diri ini berakar pada konsep *Muhasabah* (introspeksi diri) dan *Hisbah*

³³ Mathis, Robert L. & Jackson, John H., *Human Resource Management* (Boston: Cengage Learning, 2019)

³⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015)

³⁵ Mujamil Qomar, *Epistemologi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2013)

³⁶ Ibid

(pengawasan moral), sebagaimana wasiat Umar bin Khattab untuk menghisab diri sebelum dihisab oleh Allah.³⁷

Tindak Lanjut dan Tantangan Modernitas

Hasil evaluasi yang komprehensif harus diikuti dengan tindak lanjut nyata berupa umpan balik konstruktif, penghargaan (*reward*), maupun pembinaan spiritual bagi mereka yang kinerjanya belum optimal. Pemberian penghargaan dalam Islam didasarkan pada prinsip proporsionalitas agar tercipta keadilan organisasi.³⁸

Namun, tantangan di era modern tetap ada, seperti dominasi pendekatan administratif yang mengabaikan aspek spiritual serta minimnya pelatihan bagi evaluator untuk melakukan penilaian yang objektif.³⁹ Temuan ini menegaskan perlunya sistem evaluasi yang integratif, yang mampu menyeimbangkan tuntutan profesionalisme duniawi dengan motivasi ukhrawi. Dengan demikian, evaluasi kinerja berfungsi sebagai sarana penyucian niat (*tazkiyah*) sekaligus instrumen peningkatan mutu pendidikan Islam yang berdaya saing.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan integrasi strategis antara profesionalisme manajerial dan nilai-nilai teologis. Simpulan dari kajian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus berpijak pada paradigma manusia sebagai *khalifah fil ard*, di mana setiap prosesnya bernilai ibadah. Proses rekrutmen wajib menyeimbangkan aspek *al-quwwah* (kompetensi) dan *al-amanah* (integritas) untuk memastikan tenaga pendidik mampu menjadi teladan moral. Selanjutnya, strategi pengembangan SDM harus dilakukan secara holistik melalui pendekatan ilmiah dan pembinaan ruhiyah guna membentuk *insan kāmīl* yang adaptif terhadap perubahan zaman. Terakhir, mekanisme evaluasi kinerja bertransformasi dari sekadar penilaian administratif menjadi sarana *muhasabah* dan *hisbah* yang berorientasi pada akuntabilitas spiritual. Implementasi MSDM yang berbasis nilai-nilai Islam ini terbukti menjadi kunci utama dalam

³⁷ Ibn Taimiyyah, *Al-Hisbah fi al-Islam* (Kairo: Dar al-Kitab al-‘Arabi, 1983)

³⁸ Al-Qaradawi, Yusuf, *Fiqh al-‘Amal al-Islami* (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001)

³⁹ Yusanto, M. Ismail & M. Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul, berdaya saing global, namun tetap memiliki karakter *rahmatan lil 'alamin*.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk:

1. Mengintegrasikan Standar Kompetensi: Menyusun kerangka perencanaan dan rekrutmen yang secara eksplisit menggabungkan indikator kinerja profesional dengan indikator akhlakul karimah.
2. Institusionalisasi Pembinaan Spiritual: Menjadikan program *tazkiyah an-nafs* dan pengembangan profesional berkelanjutan sebagai bagian integral dari kebijakan lembaga, bukan sekadar kegiatan tambahan.
3. Digitalisasi Sistem Evaluasi: Mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis data dengan tetap mempertahankan dimensi penilaian etika dan spiritualitas untuk meminimalisir subjektivitas.
4. Penguatan Budaya *Khidmah*: Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif berbasis nilai pelayanan dan *ukhuwah* guna meningkatkan loyalitas serta produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, S. M. N. (1999). *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Al-Baihaqi. (n.d.). *Syu'ab al-Iman (Juz 4)*.
- Al-Bukhari. (n.d.). *Shahih al-Bukhari: Kitab al-'Ilm*.
- Al-Qaradawi, Y. (2001). *Fiqh al-'Amal al-Islami*. Kairo: Maktabah Wahbah.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibn Taimiyyah. (1983). *Al-Hisbah fi al-Islam*. Kairo: Dar al-Kitab al-'Arabi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mujib, A., & Mudzakkir, J. (2018). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Nata, A. (2017). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

- Qomar, M. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Qomar, M. (2013). *Epistemologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Shihab, M. Q. (2013). *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan.
- Tilaar, H. A. R. (2016). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Manajemen Strategis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.