

PENGINTEGRASIAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Lailatul Wahyuni¹

¹Institut Agama Islam Al-Khoziny

Email: lailatulwahyuni01@gmail.com

Abstract: *Islamic education plays an important role as the foundation for character building and civilization of the people. A common phenomenon is the dominance of an ad hoc and fragmented managerial approach, which results in stagnation in the quality of graduates, the professionalism of educators, and institutional effectiveness. This is evident from the low integrated human resource performance index (KPI) in many modern madrasas or Islamic boarding schools. Therefore, intensive research is needed to discuss strategic human resource integration models within the framework of Islamic education values. This research discusses three important points: 1) The Importance of Integrating Islamic Education Human Resources, 2) How to Integrate Islamic Education Human Resources, 3) Reasons Why Islamic Education Human Resources Integration Needs to be Done. The qualitative data for this research was obtained through a literature study of several scientific journals and theoretical books as well as statistical data from government websites that have been recognized as valid.*

Keywords: *Integration of Human Resources, Islamic Education.*

Abstrak: Pendidikan Islam memegang peranan penting sebagai landasan pembentukan karakter dan peradaban umat. Fenomena yang sering dijumpai adalah dominasi pendekatan manajerial yang bersifat *ad hoc* dan terfragmentasi, yang mengakibatkan stagnasi pada kualitas lulusan, profesionalitas tenaga pendidik, dan efektivitas kelembagaan. Hal ini terlihat dari rendahnya indeks kinerja SDM (KPI) yang terintegrasi di banyak madrasah atau pesantren modern. Oleh karena itu, di perlukan penelitian secara intens yang membahas tentang model integrasi SDM strategis dalam kerangka nilai-nilai Pendidikan Islam. Penelitian ini membahas tiga poin penting: 1) Pentingnya Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam, 2) Cara Melakukan Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam, 3) Alasan Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam Perlu Dilakukan. Adapun data kualitatif penelitian diperoleh melalui study literasi dari beberapa jurnal ilmiah dan buku teori serta data statistik dari website pemerintah yang sudah diakui validitasnya.

Kata Kunci: Integrasi SDM, Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar yang membentuk pola pikir dan kepribadian manusia. Oleh karena itu, pendidikan juga dianggap sebagai aset penting untuk memenuhi

kebutuhan hidup manusia, baik kebutuhan individu maupun kebutuhan kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pendidikan tersebut tidak hanya menyangkut ilmu duniawi melainkan sebuah ilmu yang bersifat spiritual atau sebaliknya secara akhlak antara sesama (Hartono, 2008). Pendidikan Islam memegang peranan penting sebagai landasan pembentukan karakter dan peradaban umat. Dalam konteks globalisasi dan tuntutan kualitas yang semakin kompleks, isu sentral yang krusial untuk dikaji adalah kesenjangan antara cita-cita ideal pendidikan profetik dengan realitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi-institusi Pendidikan Islam. Fenomena yang sering dijumpai adalah dominasi pendekatan manajerial yang bersifat *ad hoc* dan terfragmentasi, yang mengakibatkan stagnasi pada kualitas lulusan, profesionalitas tenaga pendidik, dan efektivitas kelembagaan (Nizar, 2018). Hal ini terlihat dari rendahnya indeks kinerja SDM (KPI) yang terintegrasi di banyak madrasah atau pesantren modern. Oleh karena itu, di perlukan penelitian secara intens yang membahas tentang model integrasi SDM strategis dalam kerangka nilai-nilai Pendidikan Islam.

Penelitian mengenai manajemen kelembagaan Pendidikan Islam sebetulnya sudah banyak dilakukan. Riset terdahulu cenderung berfokus pada aspek kepemimpinan Kyai atau Rektor (Suparlan, 2019), pengembangan kurikulum berbasis lokalitas, atau studi kasus tentang budaya organisasi (Habibi & Syafi'i, 2020). Namun, yang menjadi celah (gap) utama adalah analisis secara holistik dan preskriptif mengenai *Pengintegrasian SDM* dari hulu ke hilir, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen berbasis kriteria spiritual-profesional, hingga sistem kompensasi dan retensi yang adil dan Islami. Literatur yang ada belum menawarkan model konseptual yang menempatkan SDM sebagai aset strategis yang terintegrasi secara filosofis dan operasional. Kebaruan (Novelty) tulisan ini terletak pada upaya merumuskan kerangka integrasi SDM strategis yang secara eksplisit mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan etos dan nilai-nilai Pendidikan Islam.

Berdasarkan kekurangan literatur dan adanya celah penelitian tersebut, tujuan khusus dari tulisan ini adalah untuk menganalisis secara mendalam dan menyajikan model teoritis *Pengintegrasian SDM* yang strategis dalam lingkungan Pendidikan Islam. Tujuan ini secara fundamental berbeda dengan riset yang ada, yang umumnya bersifat deskriptif. Tulisan ini bertujuan melengkapi kekurangan tersebut dengan beranjak dari deskripsi masalah menuju preskripsi solusi berupa kerangka kerja yang operasional dan berlandaskan teologi pendidikan Islam. Fokus utama tulisan ini adalah pada pengembangan *Peta Jalan (Roadmap) Integrasi*

Fungsi SDM yang menjadi panduan bagi institusi Pendidikan Islam agar dapat secara konsisten menghasilkan output yang unggul, baik secara akademik maupun moral-spiritual.

Pada akhirnya, tulisan ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan argumentasi sentral bahwa Pengintegrasian SDM yang sistematis dimana setiap fungsi SDM dijalankan dengan kesadaran teologis dan profesionalisme tinggi menjadi prasyarat mutlak bagi terciptanya *Keunggulan Institusional (Institutional Excellence)* yang berkelanjutan dalam Pendidikan Islam. Argumen yang ingin dibuktikan adalah: *Institusi Pendidikan Islam yang mengadopsi model Pengintegrasian SDM strategis akan menunjukkan tingkat efektivitas dan resiliensi kelembagaan yang signifikan lebih tinggi dibandingkan institusi yang hanya menerapkan manajemen SDM secara parsial*. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memberikan landasan empiris dan konseptual bagi transformasi SDM di seluruh lini institusi Pendidikan Islam. (Al-Aswad, 2021).

METODE PENELITIAN

Untuk memahami bagaimana integrasi dalam SDM dalam pendidikan Islam, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari objek yang dapat diamati. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka atau *study literasi*. Peneliti menggali data maupun informasi dari sumber-sumber literasi seperti buku, jurnal ilmiah, berita dan teks yang berkaitan dengan masalah intrasi sumber daya manusia dalam pendidikan islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelusuran literasi diperoleh bahwa wilayah administrasi pemerintahan provinsi Jawa Timur dengan total luas wilayah 47.803 sudah mempunyai konsentrasi unit kerja masing-masing, serta mempunyai satuan pendidikan mulai pendidikan dasar sampai perguruan tinggi negeri. Hal membuktikan adanya upaya pemerintah khususnya wilayah Jawa Timur dalam meningkatkan Sumber daya manusia dengan mengintegrasikan dalam pendidikan agama Islam.

Wilayah Administrasi		Jumlah Unit Kerja Daerah		Jumlah Satuan Pendidikan	
Pemerintahan Provinsi Jawa Timur		Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur		Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur	
Variabel	Total	Variabel	Total	Variabel	Total
desa	7.724	badiklat	1	iahn	0
kabupaten	29	balitbang	0	iain	3
kecamatan	666	jumlah	705	iakn	0
kelurahan	777	kankemenag_kabupaten	29	jumlah	442
kota	9	kankemenag_kota	9	man	91
luas_wilayah	47.803	kanwil	1	min	146
		kua	664	mtsn	198

Gambar 1

Sumber: satu data kemenag RI

Pembahasan

1. Pentingnya Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam, karena kualitas dan integritas insan pendidik menentukan arah dan mutu pendidikan yang dihasilkan (Rambe, 2021; Almasri, 2022). Dalam konteks pendidikan Islam, SDM tidak hanya diukur dari kompetensi profesional dan keterampilan manajerial, tetapi juga dari nilai-nilai spiritual dan moral yang diinternalisasi melalui ajaran Islam (Maunah, 2020). Oleh karena itu, pengintegrasian SDM pendidikan Islam menjadi kebutuhan strategis agar potensi manusiawi dan nilai-nilai keislaman dapat berjalan selaras.

Pengintegrasian SDM mengacu pada proses menyatukan antara aspek manajemen modern (planning, organizing, leading, controlling) dengan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, ihsan, dan keadilan ('adl) (Gano, 2019). Tanpa integrasi ini, lembaga pendidikan Islam berisiko menjadi sekadar lembaga formal yang kehilangan ruh spiritualnya (Lokawati,

2021). Sebaliknya, dengan pengintegrasian, pengelolaan SDM akan lebih bermakna karena menumbuhkan kesadaran moral dalam setiap aktivitas kerja (Salsabila, 2022).

Selain itu, dalam menghadapi era digital dan globalisasi, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk menghasilkan SDM yang kompetitif, adaptif, dan berkarakter. Wisuda & Fatimah (2023) menekankan pentingnya paradigma Society 5.0, di mana integrasi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan menjadi fondasi pembentukan SDM unggul. Integrasi SDM pendidikan Islam dengan pendekatan modern ini memungkinkan lembaga untuk bertransformasi tanpa kehilangan identitas religiusnya. Dengan demikian, pengintegrasian SDM pendidikan Islam penting sebagai strategi keberlanjutan lembaga, penjamin mutu pendidikan, dan peneguh identitas Islam dalam tata kelola organisasi.

2. Cara Melakukan Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam

Proses pengintegrasian SDM pendidikan Islam dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan: (1) **Integrasi nilai**, (2) **Integrasi sistem dan kebijakan**, serta (3) **Integrasi teknologi dan inovasi**.

3. Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen SDM.

Langkah pertama yang paling mendasar adalah menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pedoman dalam setiap fungsi manajemen SDM mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga evaluasi (Rahman, 2020). Nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan profesionalitas harus menjadi kriteria utama dalam menilai kinerja tenaga pendidik (Salsabila, 2022). Kamala (2020) menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan pelatihan berbasis nilai, di mana program pengembangan kompetensi disertai pembinaan spiritual dan akhlak.

4. Integrasi Sistem dan Kebijakan.

Pengintegrasian SDM juga memerlukan perencanaan strategis di tingkat kebijakan lembaga. Menurut Maunah (2020) dan Priyatna (2016), lembaga pendidikan Islam perlu menyusun Rencana Strategis SDM (HR Strategic Plan) yang menghubungkan visi pendidikan Islam dengan praktik manajerial sehari-hari. Misalnya, visi lembaga tentang “mewujudkan insan berkarakter Qur’ani” harus diterjemahkan dalam indikator kinerja, pelatihan, dan sistem penghargaan yang sesuai. Penelitian *Developing an HR Strategic Plan in Islamic Education*

(Ummat Journal, 2022) menunjukkan bahwa strategi integratif semacam ini meningkatkan loyalitas pegawai, efektivitas pengajaran, dan kohesi organisasi.

5. Integrasi Teknologi dan Inovasi.

Dalam konteks pendidikan modern, integrasi SDM tidak dapat dipisahkan dari pemanfaatan teknologi informasi. Musyaffa (2022) meneliti penerapan sistem HR berbasis IT di universitas Islam, yang memungkinkan peningkatan efisiensi manajemen, transparansi kinerja, serta penguatan budaya organisasi Islami melalui platform digital. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sumirah (2023), bahwa integrasi teknologi mendukung pengawasan kinerja berbasis data dan memperkuat komunikasi internal antar unit kerja.

6. Kolaborasi dan Budaya Organisasi Islami.

Integrasi juga harus menyentuh dimensi budaya organisasi. Rambe (2021) menekankan bahwa SDM dalam lembaga pendidikan Islam perlu dikembangkan dalam suasana kerja yang menumbuhkan ukhuwah, kepercayaan, dan tanggung jawab kolektif. Budaya kerja Islami mendorong sinergi antaranggota organisasi, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas pengelolaan SDM (Renanda, 2022).

Dengan demikian, pengintegrasian SDM pendidikan Islam bukan sekadar penggabungan sistem modern dan nilai keagamaan, tetapi merupakan proses holistik yang menautkan dimensi spiritual, manajerial, dan teknologi dalam satu kerangka operasional lembaga.

7. Alasan Pengintegrasian SDM Pendidikan Islam Perlu Dilakukan

Metode pengintegrasian yang melibatkan nilai, sistem, dan teknologi diperlukan karena pendekatan parsial tidak lagi mampu menjawab tantangan pendidikan Islam di era kontemporer. Alasan utamanya dapat dilihat dari tiga aspek:

Pertama Aspek Filosofis dan Teologis. Islam menempatkan manusia sebagai khalifah di muka bumi dengan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya secara amanah. Karena itu, setiap sistem manajemen yang diterapkan di lembaga Islam harus berlandaskan nilai-nilai ketauhidan dan keadilan ('adl) (Gano, 2019; Syamsi, 2021). Dengan pendekatan integratif, manajemen SDM tidak hanya mengejar efisiensi tetapi juga keberkahan dan keseimbangan spiritual. Menurut Nurhasnah (2024), hal ini menjadi dasar mengapa integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM bersifat normatif dan filosofis.

Kedua Aspek Praktis dan Organisasional. Secara praktis, pendekatan integratif terbukti meningkatkan efektivitas lembaga. Studi oleh Indana (2023) menunjukkan bahwa lembaga yang menerapkan HRM berbasis nilai Islam memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru lebih tinggi dibanding lembaga konvensional. Integrasi sistem dan kebijakan juga memudahkan pengambilan keputusan yang konsisten dengan visi lembaga (Maunah, 2020). Dengan demikian, metode pengintegrasian melalui perencanaan strategis dan kebijakan bukan hanya ideal, tetapi juga efisien dalam konteks organisasi pendidikan.

Ketiga Aspek Adaptif terhadap Era Digital. Era digital dan Society 5.0 menuntut SDM pendidikan Islam yang tidak hanya memiliki keunggulan spiritual, tetapi juga kecakapan teknologi. Oleh sebab itu, pendekatan integrasi teknologi seperti yang disarankan Musyaffa (2022) dan Wisuda & Fatimah (2023) menjadi penting. Melalui digitalisasi sistem SDM, lembaga dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kerja tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam.

Akhirnya, pengintegrasian SDM pendidikan Islam melalui nilai, sistem, dan teknologi menjadi strategi komprehensif untuk membangun SDM yang berkarakter, profesional, dan berdaya saing global. Integrasi ini tidak hanya menjawab kebutuhan organisasi modern, tetapi juga mengembalikan fungsi pendidikan Islam sebagai wahana pembentukan insan kamil — manusia yang utuh secara spiritual, intelektual, dan sosial.

KESIMPULAN

Dari berbagai penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengintegrasian SDM pendidikan Islam merupakan suatu keniscayaan dalam upaya penguatan mutu lembaga dan pengembangan karakter Islami di era modern. Pengintegrasian ini penting karena menjadi jembatan antara nilai spiritual dan kompetensi profesional. Cara yang efektif untuk mewujudkannya adalah melalui integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM, penguatan sistem kebijakan berbasis visi Islami, serta pemanfaatan teknologi digital secara produktif. Ketiga cara tersebut perlu dilakukan karena sejalan dengan tuntutan teologis, kebutuhan praktis, dan tantangan era global. Dengan demikian, pengintegrasian SDM pendidikan Islam bukan hanya strategi manajerial, melainkan juga misi peradaban untuk mencetak SDM yang unggul dan berakhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Aswad, F. H. (2021). *Strategic Human Resource Management in Islamic Education Institutions: An Integrated Model*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Gano, A. A. Abdullahi, N., Lawan Adam, Z., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62–74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Habibi, I., & Syafi'i, A. (2020). Budaya organisasi dan efektivitas kelembagaan pendidikan Islam. Dalam A. F. Mustofa (Ed.), *Dinamika Organisasi Islam Kontemporer* (hlm. 45-68). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hartono, D (2008). *Pengembangan Life Skill Dalam Pendidikan Islam*. Surabaya: Media Qowiyul Amin
- Hikmawati, A., Makruf, I., Gusmian, I., & Wedi, A. (2024). Integrating the principles of Prophet Ibrahim's exemplary leadership in human resource management within Islamic educational institutions: A literature review. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(4), 5561–5573. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.5982>
- Khaira, A. M., & Sesmiarni, Z. (2025). Analysis of human resource management strategies in Islamic education. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 6(1). <https://doi.org/10.21580/jawda.v6i1.26614>
- Lokawati. (2025). Strategi pengembangan SDM dalam manajemen pendidikan Islam. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(?), — PDF tersedia. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1777>
- Rusmita & Jamilus. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam: strategi dan tantangan. *Diversifikasi: Jurnal Penelitian*, 4(3). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v4i3.7201>
- Maunah, B. (2020). Paradigma integratif manajemen sumber daya manusia. [*Jurnal Nasional*]. (n.d. — versi ringkasan/monograf tersedia).
- Misbakul Munir, M., & Saputra, R. (2024). Human resource management perspective of Al Maqasid Al Shari'iyah in Islamic education institutions. *Journal of World Science*, 1(12). <https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>

- Mukhsinuddin, M., & Efendi, S. (2025). The influence of Islamic law principles on human resource management. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 6(1), 39–51. <https://doi.org/10.51612/teunuleh.v6i1.183>
- Musyaffa, A. A. (2022). Examining IT-based human resources strategies in Islamic institutions. *[Jurnal Teknologi Pendidikan Islam]*.
- Nasihatul Umami, I. O., & Yasin, M. (2025). Integrating Islamic ethical values into human resource development: Enhancing educational quality in Indonesian Islamic schools. *Dirosatuna: Journal of Islamic Studies*, 7(2), 99–110. <https://doi.org/10.31538/dirosatuna.v7i2.7683>
- Nizar, S. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Nurhasnah, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam (JIIP)*.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *[Nama Jurnal tidak lengkap]*.
- Rambe, F. F. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam: tinjauan literatur dan implikasi praktik. *[Jurnal Pendidikan Islam]*. [https://\[URL sumber jika tersedia\]](https://[URL sumber jika tersedia])
- Almasri, M. N. (2022). Manajemen sumber daya manusia: implementasi dalam pendidikan Islam. *[Jurnal Manajemen Pendidikan Islam]*.
- Renanda, R. (2022). Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Reflektika: Jurnal Pendidikan Islam*, (volume/issue n.d.). Retrieved from [https://\[link artikel\]](https://[link artikel])
- Developing an HR Strategic Plan in Islamic Education*. (2022). *Ummat Journal* (issue).
- Salsabilah, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 70–83. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i2.188>
- Sumirah, S. (2023). Human resource management in integrated Islamic junior schools. *[Jurnal Pendidikan Terpadu]*.
- Suparlan, A. (2019). Kepemimpinan transformasional kyai dalam menghadapi tantangan modernisasi pesantren. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 4(2), 115-130.

Wisuda, A. H., & Fatimah, S. (2023). Towards the era of Society 5.0: Human resources management in integrated Islamic schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i2.5432>