

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: SEBUAH TINJAUAN GRAND DESIGN THEORY

Devi Yonesi¹

¹Universitas PTIQ Jakarta

Email: yonesidevi15@gmail.com

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam karena kualitas tenaga pendidik memengaruhi mutu pembelajaran dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan merancang *Grand Design* pengelolaan SDM yang mengintegrasikan perencanaan, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan retensi dengan keseimbangan kompetensi profesional dan nilai spiritual. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan konseptual untuk mengembangkan model yang sistematis dan aplikatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan *Grand Design* mampu meningkatkan kapasitas SDM, membangun karakter moral dan spiritual, memastikan proses rekrutmen adil, pelatihan relevan, evaluasi kinerja berbasis nilai Islam, serta retensi SDM yang didukung motivasi spiritual dan lingkungan kerja harmonis. Kesimpulannya, model ini menjadikan tenaga pendidik sebagai agen transformasi akademik dan moral, memperkuat kualitas pendidikan, loyalitas, dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam secara terintegrasi.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Grand Design, Pendidikan Islam.

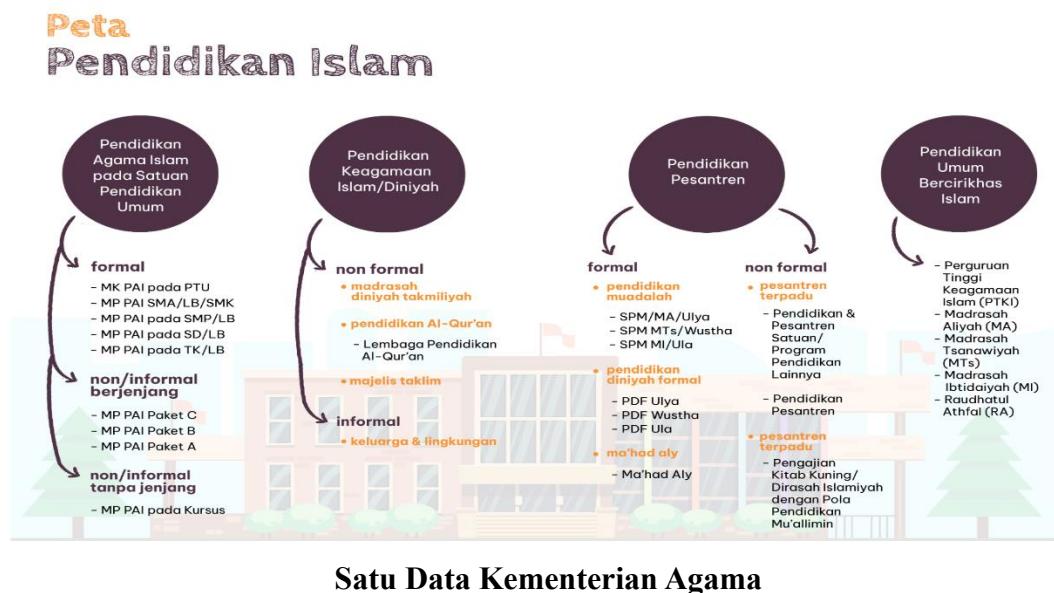
Abstract: Human resource management (HR) is the main factor in the success of Islamic educational institutions because the quality of educators affects the quality of learning and work culture. This research aims to design a Grand Design of HR management that integrates planning, competency-based recruitment, training, performance evaluation, and retention with a balance of professional competencies and spiritual values. The method used is a literature study with a conceptual approach to develop a systematic and applicable model. The results of the study show that the implementation of Grand Design is able to increase the capacity of human resources, build moral and spiritual character, ensure a fair recruitment process, relevant training, performance evaluation based on Islamic values, and HR retention supported by spiritual motivation and a harmonious work environment. In conclusion, this model makes educators an agent of academic and moral transformation, strengthening the quality of education, loyalty, and sustainability of Islamic educational institutions in an integrated manner.

Keywords: Human Resources Management, Grand Design, Islamic Education.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur paling menentukan dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam karena seluruh aktivitas pendidikan dijalankan oleh manusia yang memikul tanggung jawab akademik dan moral. Kualitas SDM yang baik tidak hanya

memengaruhi mutu pembelajaran, tetapi juga membentuk budaya lembaga melalui nilai-nilai Islam seperti amanah, integritas, dan kedisiplinan.¹ di tengah perkembangan teknologi dan dinamika global, lembaga pendidikan Islam membutuhkan SDM yang mampu beradaptasi dan berinovasi agar tidak tertinggal.² Selain itu, tantangan pendidikan masa kini yang semakin kompleks menuntut penguatan kapasitas SDM secara lebih terarah dan berkelanjutan.³ Karena itu, pengelolaan SDM menjadi kebutuhan strategis yang harus mendapat perhatian serius agar lembaga pendidikan Islam dapat berkembang dengan stabil dan berdaya saing, seperti data lembaga/ peta pendidikan islam di Indonesia terangkum di infografis sebagai berikut;



Satu Data Kementerian Agama

Meskipun berbagai aspek pengelolaan SDM telah diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, praktik yang berjalan selama ini masih cenderung terpisah-pisah dan belum membentuk satu sistem yang utuh. Fungsi-fungsi dasar seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan retensi sering berjalan tanpa hubungan strategis yang mendukung arah lembaga secara keseluruhan.⁴ Program peningkatan kompetensi pun banyak yang bersifat sesaat, sehingga

¹ Abdur Rozek, "Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, Tahun 2025, hal. 173.

² Januar Nadir, "Langkah Strategis Transformasi Pendidikan Islam di Era Globalisasi," dalam *JMPI Jurnal Manajemen, Pendidikan, dan Pemikiran Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024, hal. 18.

³ Didin Kurniadin Maskar, "Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang," dalam *MASILE*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2025, hal. 38.

⁴ Acep Samsudin, *et. al.*, "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi," dalam *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 10 No. 17 Tahun 2024, hal. 28.

tidak cukup kuat untuk membangun kapasitas SDM secara berkelanjutan.⁵ Selain itu, belum tersedia suatu desain besar yang memadukan berbagai proses pengelolaan SDM dalam kerangka nilai-nilai Islam sehingga sistem yang berjalan sering kali kehilangan konsistensi dan arah.⁶ Situasi ini menunjukkan perlunya penyusunan model pengelolaan SDM yang lebih terintegrasi dan mampu menggabungkan seluruh fungsi manajemen dalam satu kerangka yang jelas.

Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam menuntut perpaduan antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam agar proses pendidikan berjalan efektif dan berkarakter. Prinsip manajemen modern memberikan dasar bagi perencanaan strategis, efisiensi, dan profesionalitas dalam mengelola organisasi pendidikan.⁷ Nilai Islam seperti ihsan, keadilan, dan amanah menjadi landasan etis yang memastikan setiap kebijakan SDM tetap berada dalam koridor moral dan spiritual.⁸ Perpaduan kedua aspek ini memungkinkan SDM berperan bukan hanya sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai agen transformasi akademik dan moral dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, dibutuhkan pola pengelolaan SDM yang mampu mengintegrasikan kompetensi profesional dan integritas spiritual secara harmonis dalam seluruh aktivitas lembaga.

Tulisan ini bertujuan merumuskan *Grand Design* pengelolaan SDM yang komprehensif dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan Islam. *Grand Design* ini mencakup penyusunan alur pengelolaan SDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja hingga retensi sebagai satu sistem yang terintegrasi. Model yang ditawarkan bersifat fleksibel sehingga dapat diterapkan pada madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam sesuai konteks masing-masing. Selain itu, rancangan ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam melalui konsep yang mampu menjawab keterbatasan pendekatan model-model sebelumnya. Dengan demikian, tulisan ini memberikan kontribusi teoretis

⁵ Dawa Gede Satriawan, dan Ni Ketut Adi Mekarsari, "Membangun Sumber Daya Manusia Unggul Untuk Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Tabanan Yang Tangguh," dalam *Widya Amerta*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2025, hal. 12.

⁶ Nurdjanah Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Unhas Press, 2024, hal. 8.

⁷ Muhammad Arqan Syafiq, *et. al.*, "Inovasi manajemen pendidikan islam dalam menghadapi tantangan modern," dalam *Philosophiamundi*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 19.

⁸ Kaswadi Reza Aprian Saputra, dan Mohamad Iwan Fitriani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di Sma Negeri Yang Mencakup Konsep, Prinsip, Tantangan Dan Solusi: Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di Sma Negeri Yang Mencakup Konsep, Prinsip, Tantangan Dan Solusi," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10 No. 02 Tahun 2025, hal. 261.

sekaligus menawarkan pedoman praktis dalam penguatan mutu SDM di lembaga pendidikan Islam.

Dalam upaya memperkuat pengelolaan SDM, beberapa teori manajemen dan motivasi memberikan panduan yang relevan bagi lembaga pendidikan Islam. Misalnya, Teori X dan Y oleh Douglas McGregor menekankan perlunya pemahaman berbeda terhadap karyawan, di mana sebagian mungkin membutuhkan pengawasan ketat, sementara yang lain memiliki motivasi intrinsik dan dapat diberi kebebasan untuk berkembang.⁹ Teori Motivasi Herzberg mengingatkan bahwa faktor-faktor dasar seperti gaji, kondisi kerja, dan keamanan kerja perlu terpenuhi, namun penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang justru menjadi pendorong utama bagi kinerja yang optimal.¹⁰

Selanjutnya, Teori Kepemimpinan Situasional oleh Hersey dan Blanchard menegaskan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kemampuan SDM, sehingga guru dan staf dapat dibimbing secara efektif.¹¹ Teori Pengembangan Karir oleh Edgar Schein menyoroti pentingnya menyediakan jalur pengembangan kompetensi bagi karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan kemampuan dan berkontribusi lebih maksimal.¹² Sementara itu, Teori Organisasi Pembelajar oleh Peter Senge mendorong lembaga untuk membangun budaya belajar secara berkelanjutan, di mana seluruh SDM mampu berbagi ilmu, berinovasi, dan beradaptasi menghadapi perubahan.

Dengan mengintegrasikan teori-teori ini ke dalam praktik pengelolaan SDM, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mengembangkan kompetensi profesional, tetapi juga mendorong pertumbuhan moral, spiritual, dan inovasi yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini menjadikan SDM sebagai agen transformasi yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik dan berkelanjutan.

⁹ Chusmawati Aprilia Sari, *et. al.*, "Implementasi Teori X Dan Y Douglas Mc Gregor Dan Argyris Dalam Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Di Lembaga Filantropi," dalam *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2025, hal. 37.

¹⁰ Samira Alrawahi, *et. al.*, "The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals," dalam *Heliyon*, Vol. 6 No. 9 Tahun 2020, hal. 11.

¹¹ Ana Del Pino-Marchito, Agustín Galán-García, dan María de los Ángeles Plaza-Mejía, "The Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model Revisited: Its Role in Sustainable Organizational Development," dalam *World*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2025, hal. 63.

¹² Bagher Asgarnezhad Nouri, dan Masoume Mir Mousavi, "The effect of career anchors on human resource development," dalam *Management Research and Practice*, Vol. 12 No. 3 Tahun 2020, hal. 20.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan studi kepustakaan dengan pendekatan konseptual dan komparatif untuk mengkaji pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam berdasarkan *Grand Design theory*, yaitu teori yang menyajikan kerangka komprehensif dan sistematis untuk merancang pengelolaan SDM secara terpadu sesuai nilai-nilai Islam. Data diperoleh dari literatur terkait manajemen SDM dan pendidikan Islam, dengan analisis yang menitikberatkan pada penerapan *Grand Design theory* untuk menciptakan model pengelolaan SDM yang efektif, berkelanjutan, dan kontekstual. Metode ini memungkinkan penarikan kesimpulan yang holistik dan aplikatif dalam pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Strategis SDM dalam Pendidikan Islam

SDM merupakan komponen paling menentukan dalam efektivitas lembaga pendidikan Islam karena kualitas manusia yang mengelola lembaga akan memengaruhi seluruh proses pembelajaran, layanan, dan budaya organisasi. Lembaga yang menerapkan *Grand Design* SDM terbukti mampu membangun alur kerja yang lebih konsisten dan terarah, sehingga kepuasan siswa dan staf meningkat karena seluruh proses berjalan dalam kerangka yang jelas, sementara lembaga yang masih memakai pendekatan parsial sering mengalami layanan yang tidak stabil dan budaya kerja yang kurang kondusif, terutama karena setiap kebijakan SDM berdiri sendiri tanpa keterhubungan dengan visi lembaga.¹³ Oleh sebab itu, penguatan SDM melalui pendekatan *Grand Design* menjadi aspek fundamental untuk memastikan kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Grand Design berfungsi sebagai kerangka besar yang menyatukan seluruh aspek pengelolaan SDM secara sistematis sehingga setiap langkah, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja, berjalan dalam pola yang terencana dan saling mendukung. Model ini memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan melalui prinsip kompetensi dan kesesuaian nilai lembaga, sehingga tenaga pendidik dan staf yang diterima memiliki potensi berkembang secara profesional,¹⁴ selain itu, *Grand Design* juga mengatur mekanisme pengembangan

¹³ Abdullah Muqopie, dan Anis Zohriah, "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan," dalam *Jambura Journal of Educational Management*, Tahun 2024, hal. 74.

¹⁴ Hevi Rosanti, "Perencanaan Sdm Di Lembaga Pendidikan: Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Pendidik," dalam *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, Tahun 2025, hal. 187.

kapasitas melalui pelatihan berkelanjutan yang dirancang untuk memperkuat kompetensi pedagogik, teknis, serta etika kerja Islami sehingga kualitas SDM meningkat secara bertahap dan terstruktur.¹⁵ Dengan demikian, *Grand Design* bukan hanya kerangka administratif, tetapi sistem yang menyatukan seluruh unsur SDM agar bergerak dalam satu arah dan tujuan.

Keberhasilan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada sejauh mana lembaga mampu menerapkan pola besar *Grand Design* secara konsisten dan berkelanjutan. SDM yang dikelola melalui desain besar memiliki peluang lebih besar untuk berinovasi dalam pengembangan kurikulum, karena struktur kerja yang jelas memudahkan mereka merancang program pembelajaran yang relevan dan adaptif,¹⁶ tidak hanya itu, penyelarasan antara *Grand Design* dan penguasaan teknologi pendidikan menjadikan SDM mampu menghadirkan layanan akademik yang efektif dan responsif terhadap perkembangan zaman, sehingga kualitas pembelajaran terus meningkat. Karena itu, *Grand Design* memastikan bahwa pengembangan SDM tidak berlangsung secara acak, tetapi selalu terhubung dengan kebutuhan strategis lembaga.

Penerapan *Grand Design* SDM menjadi kebutuhan mendesak bagi lembaga pendidikan Islam karena banyak kebijakan SDM saat ini masih bersifat reaktif dan tidak dirancang berdasarkan strategi jangka panjang. Melalui *Grand Design*, proses rekrutmen dapat dikendalikan dengan standar kompetensi yang jelas sehingga setiap tenaga pendidik dan staf yang masuk sesuai dengan kebutuhan lembaga, selain itu, evaluasi kinerja dapat dijalankan menggunakan indikator yang objektif dan sekaligus mencerminkan nilai-nilai Islam, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya menekankan profesionalisme tetapi juga kualitas akhlak.¹⁷ Dengan demikian, *Grand Design* mengubah pengelolaan SDM dari sekadar respons terhadap masalah menjadi strategi sistematis untuk membangun lembaga yang berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen modern, SDM harus diposisikan sebagai *strategic partner*, dan pendekatan ini sangat relevan diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam. Ketika SDM dipandang sebagai mitra strategis, seluruh tenaga pendidik dan staf tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan aktif dalam merumuskan dan mewujudkan visi

¹⁵ Retno Indayati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sekolah Dasar Islam di Tulungagung," dalam *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 92.

¹⁶ Durrutul Hikmah, Arivatu Ni'mati Rahmatika, dan Bekti Widyaningsih, "Inovasi dan Kreativitas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam," dalam *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2025, hal. 1249

¹⁷ Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, hal. 200.

lembaga sehingga arah perubahan organisasi berjalan lebih terkendali, lebih jauh, SDM yang diberdayakan sebagai mitra strategis akan lebih berkomitmen menjaga mutu pembelajaran, konsistensi budaya kerja Islami, dan keberlanjutan program-program pengembangan Lembaga. Dengan demikian, *Grand Design* memberikan posisi yang jelas bagi SDM sebagai penggerak utama keberhasilan lembaga.

Kondisi empiris lembaga pendidikan Islam menunjukkan adanya *research gap* terkait ketersediaan model *Grand Design* SDM yang komprehensif dan dapat dijadikan pedoman operasional. Banyak lembaga belum memiliki pedoman kerja SDM yang dirancang secara terstruktur sehingga setiap bagian berjalan menggunakan standar masing-masing tanpa keselarasan yang kuat, selain itu, pengembangan SDM cenderung berlangsung secara parsial dan sporadis karena tidak ada model terpadu yang menghubungkan rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi dalam satu alur yang konsisten.¹⁸ Karena itu, model *Grand Design* SDM diperlukan untuk memastikan semua proses SDM bergerak dalam satu arah kebijakan.

Konsep *Grand Design* dalam pengelolaan SDM memiliki dasar normatif yang kuat dalam ajaran Islam, terutama mengenai pentingnya perencanaan matang dalam menjalankan tanggung jawab kelembagaan. Dalam QS Al-Anfal: 60

وَأَعِدُّوا لِهُمْ مَا اسْتَطَعْنُمْ مِنْ قُوَّةٍ

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi...”

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa perintah “siapkanlah kekuatan” mencakup segala bentuk kesiapan, bukan hanya fisik, tetapi juga ilmu, strategi, moral, dan kapasitas manusia sebagai modal menghadapi tantangan. Makna “kekuatan” dipahami secara multidimensi, yaitu seluruh kompetensi yang dibutuhkan umat pada setiap zaman. Karena itu, ayat ini menegaskan pentingnya perencanaan yang matang dan penguatan sistem secara berkelanjutan, termasuk pengembangan SDM yang terarah.¹⁹

Ayat diatas menegaskan perintah untuk melakukan persiapan secara serius, yang tidak terbatas pada kekuatan fisik tetapi juga mencakup kemampuan intelektual, moral, dan spiritual

¹⁸ Baiq Sumarti, *et. al.*, "Evolusi Manajemen Strategik: Integrasi Pengembangan Organisasi Dan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan," dalam *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, Vol. 7 No. 4 Tahun 2024, hal. 406.

¹⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 5, (akarta: Lentera Hati, 2002), hlm

sebagai modal strategis manusiapandangan para mufasir juga menekankan bahwa ayat tersebut mengajarkan pentingnya kesiapan yang menyeluruh, termasuk penguatan kapasitas SDM agar mampu menjalankan amanah organisasi dengan efektif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, penerapan *Grand Design* SDM sejalan dengan prinsip perencanaan strategis yang diajarkan Islam.

2. Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Rekrutmen berbasis kompetensi menjadi titik awal yang sangat menentukan kualitas keseluruhan sistem SDM karena proses ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima mampu mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan berbasis kompetensi tidak hanya menilai keahlian profesional calon tenaga pendidik, tetapi juga menempatkan mereka sebagai teladan moral dan spiritual bagi peserta didik, sehingga kualitas pendidikan lebih terjamin.²⁰ Selain itu, *Grand Design Theory* menegaskan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih SDM yang selaras dengan kebutuhan strategis lembaga. Dengan demikian, rekrutmen berbasis kompetensi merupakan fondasi penting bagi penguatan SDM dalam kerangka *Grand Design* lembaga pendidikan Islam.

Kelemahan rekrutmen tradisional yang masih dipengaruhi subjektivitas membuat pendekatan tersebut tidak lagi relevan dengan kebutuhan pendidikan Islam modern. Sistem seleksi yang tidak berbasis indikator objektif sering menghasilkan tenaga pendidik yang tidak sesuai kebutuhan sehingga mutu pembelajaran sulit berkembang.²¹ Sejalan dengan itu, tuntutan standar nasional seperti BAN-S/M dan BAN-PT mewajibkan lembaga memiliki proses rekrutmen yang transparan, sistematis, dan berbasis kompetensi agar tata kelola pendidikan lebih akuntabel.²² Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu meninggalkan pola tradisional dan beralih kepada proses seleksi yang terukur serta sesuai standar nasional.

Integrasi teknologi digital menjadi bagian penting dalam memperkuat rekrutmen berbasis kompetensi karena teknologi mampu memperluas akses kandidat dan meningkatkan

²⁰ Fajarwati Septi, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru Di Ma Bustanul Ulum." *Disertasi*. Uin Raden Intan Lampung, 2024, hal. 25.

²¹ Muhammad Fajeril Falaach, dan Ida Rindaningsih, "Manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik: kajian pustaka untuk peningkatan mutu Pendidikan," dalam *SUNAN GIRI: Jurnal Kajian Keislaman*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2024, hal. 82.

²² Yuli Azmiyati, *et. al.*, "Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Dari Prespektif BAN-PT, BAN-SM Dan BAN PAUD," dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024, hal. 28.

objektivitas seleksi. Pemanfaatan teknologi memungkinkan lembaga menjangkau calon tenaga pendidik secara lebih luas sekaligus mempercepat proses penilaian melalui instrumen digital berbasis data.²³ Selain itu, teknologi dinilai mampu meningkatkan validitas alat ukur kompetensi yang dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0, sehingga kualitas SDM yang diterima lebih terjamin.²⁴ Dengan demikian, teknologi harus diposisikan sebagai elemen strategis dalam *Grand Design* rekrutmen lembaga pendidikan Islam.

Rekrutmen berbasis kompetensi dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya menitikberatkan aspek teknis, tetapi juga memprioritaskan dimensi spiritual yang mencerminkan nilai-nilai keislaman. Integritas, amanah, dan komitmen religius merupakan kompetensi moral yang sangat penting bagi tenaga pendidik, tetapi memerlukan indikator penilaian yang dirumuskan secara sistematis agar dapat diukur secara objektif. Karena itu, lembaga pendidikan Islam membutuhkan model konseptual rekrutmen yang mampu mengintegrasikan kompetensi profesional dan nilai-nilai spiritual dalam satu kerangka evaluatif yang utuh.²⁵ Dengan demikian, penguatan aspek spiritual menjadi bagian integral dari rekrutmen berbasis kompetensi yang berorientasi pada nilai Islam.

Prinsip rekrutmen berbasis kompetensi memiliki dasar normatif yang kuat dalam Al-Qur'an, yang menekankan pentingnya kecakapan sekaligus integritas moral dalam memilih tenaga kerja yaitu dalam QS Al-Qashash: 26.

وَقَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجِرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Dan salah seorang dari kedua perempuan itu berkata: 'Wahai ayahku, sewailah dia; sesungguhnya orang yang paling baik yang dapat kamu sewa adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'"

Menurut Shihab, sifat *al-qawiy* ("kuat") di sini bukan hanya kekuatan fisik, tetapi mencakup kompetensi atau keahlian sesuai bidang pekerjaan yang akan digeluti seseorang.

²³ Anif Kholidah, *et. al.*, "Tantangan Seleksi Guru Di Era Digital: Antara Profesionalisme Dan Spiritualitas Dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2025, hal. 298.

²⁴ Aisah Dwi Septiani, Dwi Novianti dan Shania Nur Juliany, "Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM," dalam *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024, hal. 74.

²⁵ Miftah Farid, *et. al.*, "Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic Educational Institutions," dalam *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2025, hal. 42.

Sedangkan *al-amin* (“dapat dipercaya”) menunjuk pada integritas moral, yaitu kemampuan menjaga amanah dan jujur menjalankan tanggung jawab. Kedua sifat ini—kompetensi dan kepercayaan menjadi kriteria ideal dalam memilih seseorang untuk pekerjaan penting.²⁶

Berdasarkan tafsir tersebut, orang yang paling layak dipekerjakan adalah mereka yang kuat (kompeten) dan dapat dipercaya (amanah), yang menjadi dua pilar utama dalam seleksi SDM pendidikan Islam. Para mufasir menjelaskan bahwa kekuatan (*al-qawiy*) mencakup keahlian teknis, profesionalisme, dan kapasitas untuk menjalankan tugas secara efektif, sementara amanah (*al-amin*) menekankan integritas dan akhlak yang dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip *al-qawiy* dan *al-amin* ini menjadi landasan spiritual dan konseptual bagi rekrutmen berbasis kompetensi dalam *Grand Design* SDM lembaga pendidikan Islam, sehingga tenaga pendidik tidak hanya cakap secara profesional tetapi juga menjadi teladan moral bagi peserta didik.

3. Pengembangan Kapasitas dan Pelatihan SDM

Model pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam idealnya bersifat holistik, yaitu mencakup peningkatan kompetensi profesional sekaligus pembentukan karakter spiritual. Prinsip ini selaras dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan integrasi antara ilmu dan akhlak sebagai satu kesatuan pembinaan manusia. Setiap proses pendidikan harus mengarahkan peserta didik pada penguatan nilai-nilai ketakwaan dan tanggung jawab moral.²⁷ Karena itu, *Grand Design* SDM harus memastikan pelatihan berjalan selaras dengan orientasi profesional dan spiritual.

Agar pelatihan tepat sasaran, lembaga perlu melakukan *training need analysis* (TNA) sebagai dasar dalam merancang program pengembangan SDM. TNA berfungsi mengidentifikasi kebutuhan riil kompetensi yang muncul dari dinamika kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.²⁸ Perencanaan berbasis analisis kebutuhan ini menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar menjawab tuntutan kerja dan mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi. Dengan demikian, TNA merupakan

²⁶ “Tafsir Surat Al-Qashash Ayat 26: Kepakaran Dan Integritas Dalam Pengangkatan Pejabat.” 2024. NU Online. October 26. <https://nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-al-qashash-ayat-26-kepakaran-dan-integritas-dalam-pengangkatan-pejabat-RX4If>. Diakses pada 19-November-2025.

²⁷ Imam Taulabi, “Pendidikan Agama Islam dan Integrasi Pendidikan Karakter,” dalam *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, Vol. 28 No. 2 Tahun 2017, hal. 371.

²⁸ Sri Wahyuni Nur Hidayah, *et. al.*, “Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru.” *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7 No.1 Tahun 2022, hal.1243.

instrumen penting agar pelatihan berjalan relevan, efektif, dan selaras dengan arah pengembangan lembaga.

Kepemimpinan juga memegang peran sentral dalam memastikan pengembangan kapasitas SDM berjalan optimal. Pemimpin yang visioner mampu menumbuhkan budaya belajar berkelanjutan dan memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan.²⁹ Pemimpin ideal adalah yang mendorong perbaikan terus-menerus agar amanah organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Di era digital, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan teknologi dalam desain pelatihan. Pemanfaatan *e-learning*, *webinar*, LMS, dan digital *workshop* terbukti meningkatkan efisiensi serta memperluas akses pelatihan.³⁰ Pemanfaatan sarana modern juga sejalan dengan prinsip Islam yang mendorong pengembangan kemaslahatan melalui inovasi yang bermanfaat dan tetap menjaga nilai moral. Dengan pendekatan ini, pelatihan dapat berlangsung lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Pelatihan yang efektif harus disertai evaluasi berbasis nilai spiritual Islam. Evaluasi diperlukan untuk mengukur pemahaman materi, perubahan perilaku kerja, serta penguatan akhlak sebagai dampak langsung pelatihan.³¹ Dalam perspektif nilai Islam, kualitas diri tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari proses yang menunjukkan upaya perbaikan berkelanjutan. Dengan sistem evaluasi yang jelas, lembaga dapat mengukur keberhasilan pelatihan secara objektif dan menyeluruh.

Konsep pengembangan kapasitas melalui pelatihan memiliki landasan kuat dalam ajaran Islam. QS al-Mujādalah: 11 menyatakan:

بِرْزَعَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

"Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat."

²⁹ Kinanti Puji Lestari, Hendarman dan Rais Hidayat. "Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan efikasi diri dan kepemimpinan visioner," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 042.

³⁰ Lutia Yunara, dan Juli Darma Yanti, "Pendidikan Agama Islam Dalam Transformasi Digital: Penggunaan E-Learning, Lms, Dan Media Interaktif," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10 No. 03 Tahun 2025, hal. 299.

³¹ Mursal Aziz, "Evaluasi dalam Perspektif Pendidikan Islam," dalam *Journal on Education*, Vol. 5 No. 04 Tahun Tahun 2023, hal. 17320.

Menurut Quraish Shihab ayat ini menegaskan bahwa kedudukan seseorang akan meningkat bukan hanya karena status sosial atau materi, tetapi karena iman yang kuat dan ilmu yang diamalkan. Orang berilmu memperoleh keunggulan karena kemampuan mereka menggunakan pengetahuan untuk kebaikan, membimbing diri sendiri, dan memberi manfaat bagi orang lain.³²

Oleh karena itu, pelatihan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak sekadar meningkatkan kemampuan profesional, tetapi juga mengembangkan karakter, moral, dan integritas. Peningkatan kompetensi melalui pembelajaran berkelanjutan selaras dengan prinsip Islam yang menghargai ilmu sebagai sarana meningkatkan martabat manusia secara menyeluruh.

4. Evaluasi Kinerja SDM Berbasis Nilai Islam

Evaluasi kinerja SDM berfungsi memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf menjalankan tugas secara profesional sesuai standar kinerja dan nilai-nilai Islam. Fungsi ini menjadi bagian penting dalam manajemen SDM karena evaluasi memberikan arah peningkatan kinerja secara terus-menerus.³³ Dalam perspektif nilai Islam, setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran spiritual agar bermakna bagi pengembangan diri.³⁴ Karena itu, evaluasi kinerja menjadi komponen strategis dalam *Grand Design* SDM berbasis nilai-nilai Islam.

Dalam perspektif pendidikan Islam, evaluasi kinerja tidak hanya menilai aspek teknis pekerjaan, tetapi juga kualitas moral dan spiritual seorang pendidik. Indikator seperti amanah, adab, dan ihsan menjadi penting karena guru berfungsi sebagai teladan utama bagi peserta didik. Keteladanan akhlak merupakan inti dari pelayanan pendidikan yang bermartabat dan menjadi landasan utama pembentukan karakter. Dengan demikian, evaluasi kinerja harus mencakup kompetensi profesional dan dimensi akhlak yang melekat pada identitas seorang pendidik.

³² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* Bandung: Lentera Hati, 2002, hal. 193.

³³ Ulfa Dj Nurkamiden, dan Andrianto Mokodompit, "Evaluation Of Teacher Performance From The Perspective Of Islamic Education Management," dalam *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2024, hal. 364.

³⁴ Moh Nasir, "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," dalam *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022, hal. 70.

Agar penilaian lebih objektif, evaluasi kompetensi dan evaluasi spiritual perlu dibedakan secara jelas dalam instrumen penilaian. Evaluasi kompetensi mengukur kemampuan guru dalam penguasaan materi, metode pembelajaran, dan manajemen kelas. Sementara itu, evaluasi spiritual melihat konsistensi ibadah, integritas, dan kontribusi guru dalam pembinaan keagamaan berdasarkan prinsip etika kerja Islam.³⁵ Pemisahan ini memastikan proses evaluasi tetap sistematis tanpa mengabaikan nilai-nilai spiritual pendidikan Islam.

Tantangan utama lembaga pendidikan Islam adalah merumuskan instrumen penilaian spiritual yang objektif dan dapat diterapkan secara konsisten. Banyak lembaga masih bergantung pada penilaian subjektif karena belum memiliki rubrik indikator akhlak yang terukur.³⁶ Oleh karena itu, diperlukan ukuran yang jelas agar proses penilaian tidak menimbulkan bias dan mencerminkan keadilan sesuai prinsip syariat. Oleh sebab itu, *Grand Design* evaluasi harus menghadirkan instrumen yang komprehensif seperti rubrik akhlak, observasi, portofolio, dan umpan balik dari guru serta siswa.

Mekanisme *feedback loop* menjadi elemen kunci agar evaluasi tidak berhenti sebagai penilaian administratif semata. *Feedback* memungkinkan lembaga menindaklanjuti hasil evaluasi melalui pelatihan, pendampingan, atau sistem penghargaan. Budaya perbaikan berkelanjutan merupakan bagian dari nilai ihsan, yaitu meningkatkan kualitas kerja secara konsisten.³⁷ Dengan adanya *feedback* yang terstruktur, evaluasi kinerja menjadi sarana pengembangan kapasitas guru.

Evaluasi kinerja juga memiliki hubungan langsung dengan pengembangan karier tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam. Hasil evaluasi berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, penugasan tambahan, atau peluang pelatihan tingkat lanjut. Prinsip keadilan dalam Islam mengajarkan bahwa penghargaan harus diberikan berdasarkan kualitas dan kinerja, bukan faktor subjektif.³⁸ Karena itu, evaluasi berbasis nilai Islam turut memperkuat struktur karier yang berkeadilan dan profesional.

³⁵ Umi Faizah, "Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan proses pembelajaran pendidikan islam di Indonesia," dalam *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, hal. 54.

³⁶ Nafisatus Silviya, Agus Zaenul Fitri, dan Asy'aril Muhajir, "Sistem Monitoring, Evaluasi, Dan Kontrol Mutu Dalam Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Systematic Literature Review," dalam *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2025, hal. 86.

³⁷ Ahmad Fauzi Hidayah, Endah Triwisudaningsih, dan Ahyar Ma'arif, "Manajemen Sistem Evaluasi Kinerja Guru Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah Mu'allimin Zainul Hasanain Genggong Pajarakan Probolinggo," dalam *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2024, hal. 98.

³⁸ Sri Mulyani, dan Sunarto Sunarto, "Evaluasi Kinerja dalam Pendidikan Islam." *Reflection: Islamic Education Journal*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2025, hal. 321.

Konsep evaluasi dalam Islam merupakan bagian dari ajaran dasar tentang tanggung jawab dan amanah. QS At-Taubah [9]:105 menyatakan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسِنَرُّ دُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ ۖ وَالشَّهَدَةُ فَيَنِتَّكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat amalmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, amal yang dilakukan akan dinilai, dan manusia akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Rasulullah ﷺ dan orang mukmin juga menjadi saksi terhadap amal kita, sehingga ayat ini menekankan pentingnya akuntabilitas spiritual dalam setiap tindakan. Pemahaman ini memberikan dasar yang kuat bahwa setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan kesadaran akan tanggung jawab moral dan spiritual.³⁹

Oleh karena itu, evaluasi kinerja SDM dalam lembaga pendidikan Islam bukan sekadar formalitas manajerial, melainkan implementasi nilai amanah dan tanggung jawab. Evaluasi memastikan setiap tenaga pendidik dan staf bekerja sesuai standar profesional dan etika Islam, serta menumbuhkan kesadaran akan integritas, kualitas kerja, dan pertanggungjawaban moral-spiritual. Dengan pendekatan ini, evaluasi menjadi instrumen strategis yang menyatukan aspek profesional dan spiritual dalam *Grand Design* pengelolaan SDM.

5. Retensi dan Motivasi SDM dalam Pendidikan Islam

Salah satu dimensi penting dalam retensi SDM adalah motivasi spiritual, yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja SDM. Motivasi yang lahir dari keyakinan dan nilai-nilai keagamaan cenderung menghasilkan komitmen yang stabil karena bersumber dari dorongan internal yang lebih kokoh dibanding motivasi material.⁴⁰ Oleh karena itu, retensi dalam *Grand Design* SDM harus menempatkan motivasi spiritual sebagai fondasi utama strategi keberlanjutan tenaga pendidik. Dengan demikian, motivasi spiritual menjadi dasar penting dalam membangun retensi yang kuat dan berkelanjutan.

³⁹ Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Juz 7, Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, Beirut, 2003, hal. 452.

⁴⁰ Eko Sigit Purwanto, dan Nik Haryanti, "Spiritual Work Motivation as a Mediator in the Relationship Between Organizational Climate and Teacher Performance," dalam *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2025, hal. 16

Dalam konteks retensi modern, lembaga pendidikan Islam perlu membangun *mindset* bahwa SDM adalah aset strategis dengan kebutuhan psikologis, emosional, dan spiritual. Konsep SDM sebagai aset strategis sejalan dengan teori modal manusia yang menekankan pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan emosional dalam produktivitas kerja.⁴¹ Kondisi batin yang tenang dan lingkungan yang stabil sangat berpengaruh terhadap kualitas amal, kinerja profesional, dan kemampuan bertahan dalam lembaga. Dengan demikian, lingkungan kerja yang supportif, komunikatif, dan religius menjadi faktor penting dalam menjaga retensi guru.

Retensi tenaga pendidik juga sangat dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti dukungan komunitas dan kultur religius lembaga. Studi retensi menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan penuh dukungan sosial meningkatkan keinginan individu untuk bertahan lebih lama.⁴² Dalam lembaga pendidikan Islam, nilai ukhuwah, kepedulian moral, serta suasana religius menjadi daya ikat yang sering kali lebih kuat daripada insentif finansial. Oleh karena itu, kultur keagamaan yang hangat menjadi daya ikat utama dalam meningkatkan loyalitas guru.

Selain faktor lingkungan, kepemimpinan visioner berperan besar dalam menciptakan retensi jangka panjang. Pemimpin yang adil dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja guru secara signifikan.⁴³ Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam menciptakan rasa aman, kepercayaan, serta keteladanan moral yang menjadi faktor penting bagi guru dalam mempertahankan komitmennya. Dengan demikian, banyak guru bertahan bukan hanya karena lembaganya, tetapi karena kepemimpinan yang mampu mengayomi.

Retensi juga berkaitan dengan sistem pengembangan karier berbasis kinerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Sistem karier modern menekankan evaluasi yang objektif dan terukur untuk memastikan kemajuan berdasarkan kompetensi. Dalam perspektif Islam, peningkatan jabatan juga harus mempertimbangkan akhlak, amanah, dan kontribusi moral sehingga tidak

⁴¹ Didih Syakir Munandar, *et. al.*, "Human Resource Well-Being Management in Islamic Education: A Study at Kuttab Fatih Indonesia," dalam *International Journal of Islamic Educational Research*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2025, hal. 125.

⁴² Sri Ekowati, dan Siti Sa'adah, "Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Retensi Tenaga Pendidik," dalam *Unisan Jurnal*, Vol. 4 No. 8 Tahun 2025, hal. 194.

⁴³ Deden Mawarji, *et. al.*, "Analisis Kepemimpinan Visioner Berbasis Nilai Tauhid Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Journal J-Mpi: Jurnal Manajemen Pendidikan, Penelitian Dan Kajian Keislaman*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2025, hal. 60.

hanya mengutamakan kemampuan teknis.⁴⁴ Oleh sebab itu, *Grand Design* retensi harus menyeimbangkan profesionalisme dengan spiritualitas dalam sistem karier guru.

Lembaga pendidikan kecil seperti MI dan MTs membutuhkan desain retensi yang lebih fleksibel karena keterbatasan pembiayaan dan fasilitas. Lembaga kecil dapat mempertahankan guru melalui pembinaan non-finansial, seperti mentoring, dukungan emosional, dan komunitas positif.⁴⁵ Hubungan sosial yang harmonis serta pembinaan spiritual memiliki pengaruh besar dalam menjaga komitmen jangka panjang para guru. Oleh karena itu, penguatan komunitas dan pembinaan religius menjadi strategi retensi paling realistik bagi lembaga kecil.

Prinsip retensi yang menekankan keteguhan, kesabaran, dan komitmen jangka panjang memiliki dasar kuat dalam ajaran Islam. QS Ali Imran: 200

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu, dan kuatkanlah kesabaranmu, dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan) dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu beruntung.

Ibn Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya **kesabaran, keteguhan, dan kesiapsiagaan** dalam menghadapi berbagai ujian dan tanggung jawab. Orang beriman diperintahkan untuk tetap konsisten dalam menjalankan amanah, memperkuat komitmen hati, dan selalu bertakwa kepada Allah. Kesabaran dan ketekunan ini bukan hanya bersifat spiritual, tetapi juga mencakup disiplin dan tanggung jawab dalam kehidupan sosial maupun profesional.⁴⁶

Prinsip kesabaran dan keteguhan hati menjadi landasan spiritual yang penting untuk memastikan retensi jangka panjang di lembaga pendidikan Islam. Retensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, tetapi juga sangat bergantung pada motivasi spiritual, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan amanah sebagai tenaga pendidik. Oleh karena

⁴⁴ Andhika WiraBhakti, "Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di Smk Islam Terpadu Madani Kota Sukabumi)," dalam *Jurnal Penelitian, Pengembangan Pembelajaran dan Teknologi (JP3T)*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2023, hal. 134.

⁴⁵ Muhammad Nurul Mubin, Maksim Kim, dan Arifah Fauziah, "Cluster-Mentoring for Sustainable Competency: A Case Study of PTK Training for Islamic Education Teachers in Junior High Schools," dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 20 No. 1 Tahun 2023, hal. 65.

⁴⁶ Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Juz 3, Surah Ali 'Imran [3]:200, Beirut: Dar al-Fikr, 2003, hal. 412.

itu, ayat tersebut menjadi dasar teologis yang menegaskan perlunya memasukkan dimensi ketahanan mental dan spiritual sebagai bagian integral dalam *Grand Design* pengelolaan SDM.

KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam membutuhkan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan kompetensi profesional, integritas moral, dan motivasi spiritual secara holistik. Penerapan *Grand Design* SDM memastikan seluruh proses mulai dari perencanaan, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, hingga retensi berjalan secara sistematis dan saling mendukung, sehingga kualitas pendidikan, budaya kerja Islami, dan keberlanjutan lembaga terjaga. Rekrutmen yang menekankan keahlian (al-qawiy) dan kepercayaan (al-amin) membangun fondasi SDM yang mampu mengembangkan amanah, sementara pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan riil dan dilengkapi evaluasi berbasis nilai Islam meningkatkan kapasitas profesional sekaligus spiritual. Evaluasi kinerja yang mengukur kompetensi dan akhlak guru, serta feedback berkelanjutan, mendukung peningkatan kualitas secara objektif dan adil, sedangkan retensi SDM diperkuat oleh motivasi spiritual, kepemimpinan visioner, lingkungan kerja harmonis, dan kultur religius yang memupuk loyalitas. Dengan demikian, *Grand Design* SDM menjadikan tenaga pendidik sebagai agen transformasi akademik dan moral, menjawab tantangan modern, serta memastikan lembaga pendidikan Islam berkembang secara berkelanjutan sesuai prinsip strategis dan nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, Samira. *et. al.*, "The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals," dalam *Heliyon*, Vol. 6 No. 9 Tahun 2020.
- Aziz, Mursal. "Evaluasi dalam Perspektif Pendidikan Islam," dalam *Journal on Education*, Vol. 5 No. 04 Tahun 2023.
- Azmiyati, Yuli. *et. al.*, "Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Dari Prespektif BAN-PT, BAN-SM Dan BAN PAUD," dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024.

- Del Pino-Marchito, Ana, Agustín Galán-García, dan María de los Ángeles Plaza-Mejía. "The Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model Revisited: Its Role in Sustainable Organizational Development," dalam *World*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2025.
- Eko Haryono, *et. al.*, "New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) di Perguruan Tinggi," dalam *An-Nuur*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2024.
- Ekowati, Sri. dan Siti Sa'adah. "Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Retensi Tenaga Pendidik," dalam *Unisan Jurnal*, Vol. 4 No. 8 Tahun 2025.
- Faizah, Umi. "Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan proses pembelajaran pendidikan islam di Indonesia," dalam *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019.
- Falaach, Muchammad Fajeril, dan Ida Rindaningsih. "Manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik: kajian pustaka untuk peningkatan mutu Pendidikan," dalam *SUNAN GIRI: Jurnal Kajian Keislaman*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2024.
- Farid, Miftah. *et. al.*, "Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic Educational Institutions," dalam *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2025.
- Hamid, Nurdjanah. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Unhas Press, 2024.
- Hidayah, Ahmad Fauzi. Endah Triwisudaningsih, dan Ahyar Ma'arif. "Manajemen Sistem Evaluasi Kinerja Guru Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah Mu'allimin Zainul Hasanain Genggong Pajarakan Probolinggo," dalam *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2024.
- Hidayah, Sri Wahyuni Nur. *et. al.*, "Evaluasi Pencapaian Key Performance Indicator (KPI) untuk Merancang Training Need Analysis (TNA) Kompetensi Guru." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7 No.1 Tahun 2022.
- Hikmah, Durrotul. Arivatu Ni'mati Rahmatika, dan Bekti Widyaningsih. "Inovasi dan Kreativitas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam," dalam *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2025.

- Indayati, Retno. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sekolah Dasar Islam di Tulungagung," dalam *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017.
- Katsir, Ibnu. *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, Juz 7, Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, Beirut, 2003.
- Kholida, Anif. *et. al.*, "Tantangan Seleksi Guru Di Era Digital: Antara Profesionalisme Dan Spiritualitas Dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2025.
- Lestari, Kinanti Puji. Hendarman Hendarman dan Rais Hidayat. "Peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan efikasi diri dan kepemimpinan visioner," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022.
- Lisnandari. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018.
- Maskar, Didin Kurniadin. "Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang," dalam *MASILE*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2025.
- Mawarji, Deden. *et. al.*, "Analisis Kepemimpinan Visioner Berbasis Nilai Tauhid Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Journal J-Mpi: Jurnal Manajemen Pendidikan, Penelitian Dan Kajian Keislaman*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2025.
- Mubin, Muhammad Nurul. Maksim Kim, dan Arifah Fauziah. "Cluster-Mentoring for Sustainable Competency: A Case Study of PTK Training for Islamic Education Teachers in Junior High Schools," dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 20 No. 1 Tahun 2023.
- Mulyani, Sri. dan Sunarto Sunarto. "Evaluasi Kinerja dalam Pendidikan Islam." *Reflection: Islamic Education Journal*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2025.
- Munandar, Didi Syakir. *et. al.*, "Human Resource Well-Being Management in Islamic Education: A Study at Kuttab Fatih Indonesia," dalam *International Journal of Islamic Educational Research*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2025.
- Muqopie, Abdullah. dan Anis Zohriah. "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan," dalam *Jambura Journal of Educational Management*, Tahun 2024.
- Nadir, Januar. "Langkah Strategis Transformasi Pendidikan Islam di Era Globalisasi," dalam *JMPI Jurnal Manajemen, Pendidikan, dan Pemikiran Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024.

- Nasir, Moh. "Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan," dalam *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2022.
- Nouri, Bagher Asgarnezhad, dan Masoume Mir Mousavi. "The effect of career anchors on human resource development," dalam *Management Research and Practice*, Vol. 12 No. 3 Tahun 2020.
- Nurkamiden, Ulfa Dj. dan Andrianto Mokodompit. "Evaluation Of Teacher Performance From The Perspective Of Islamic Education Management," dalam *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2024.
- Purwanto, Eko Sigit. dan Nik Haryanti. "Spiritual Work Motivation as a Mediator in the Relationship Between Organizational Climate and Teacher Performance," dalam *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2025.
- Reza Aprian Saputra, Kaswadi. dan Mohamad Iwan Fitriani. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di Sma Negeri Yang Mencakup Konsep, Prinsip, Tantangan Dan Solusi: Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di Sma Negeri Yang Mencakup Konsep, Prinsip, Tantangan Dan Solusi," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10 No. 02 Tahun 2025.
- Rosanti, Hevi. "Perencanaan Sdm Di Lembaga Pendidikan: Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Pendidik," dalam *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, Tahun 2025.
- Rozek, Abdur. "Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, Tahun 2025.
- Samsudin, Acep. *et. al.*, "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi," dalam *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 10 No. 17 Tahun 2024.
- Sari, Chusmawati Aprilia. *et. al.*, "Implementasi Teori X Dan Y Douglas Mc Gregor Dan Argyris Dalam Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Di Lembaga Filantropi," dalam *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2025.
- Satriawan, Dewa Gede dan Ni Ketut Adi Mekarsari. "Membangun Sumber Daya Manusia Unggul Untuk Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Tabanan Yang Tangguh," dalam *Widya Amerta*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2025.

Septi, Fajarwati. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Guru Di Ma Bustanul Uluum." *Disertasi*. Uin Raden Intan Lampung, 2024.

Septiani, Aisah Dwi. Dwi Novianti dan Shania Nur Juliany. "Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM," dalam *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024.

Silviya, Nafisatus. Agus Zaenul Fitri. dan Asy'aril Muhajir. "Sistem Monitoring, Evaluasi, Dan Kontrol Mutu Dalam Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Systematic Literature Review," dalam *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2025.

Sumarti, Baiq. *et. al.*, "Evolusi Manajemen Strategik: Integrasi Pengembangan Organisasi Dan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan," dalam *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, Vol. 7 No. 4 Tahun 2024.

Syafiq, Muhammad Arqan. *et. al.*, "Inovasi manajemen pendidikan islam dalam menghadapi tantangan modern," dalam *Philosophiamundi*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024.

Tafsir Surat Al-Qashash Ayat 26: Kepakaran Dan Integritas Dalam Pengangkatan Pejabat." 2024. *NU Online*. October 26. <https://nu.or.id/tafsir/tafsir-surat-al-qashash-ayat-26-kepakaran-dan-integritas-dalam-pengangkatan-pejabat-RX4If>. Diakses pada 19-November-2025.

Taulabi, Imam. "Pendidikan Agama Islam dan Integrasi Pendidikan Karakter," dalam *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, Vol. 28 No. 2 Tahun 2017.

WiraBhakti, Andhika. "Manajemen Kinerja Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di Smk Islam Terpadu Madani Kota Sukabumi)," dalam *Jurnal Penelitian, Pengembangan Pembelajaran dan Teknologi (JP3T)*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2023.

Yunara, Lutia. dan Juli Darma Yanti. "Pendidikan Agama Islam Dalam Transformasi Digital: Penggunaan E-Learning, Lms, Dan Media Interaktif," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 10 No. 03 Tahu 2025.

<https://satudata.kemenag.go.id/infografisfront>