



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

M. Muzakki<sup>1</sup>, Kasful Anwar<sup>2</sup>, Abdul Halim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia, [mmuzakki2805@gmail.com](mailto:mmuzakki2805@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Corresponding Author: [mmuzakki2805@gmail.com](mailto:mmuzakki2805@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in determining the quality and sustainability of educational institutions, particularly within Islamic education. In the era of digital transformation and Society 5.0, HRM in education is no longer limited to administrative personnel management but has evolved into a strategic instrument for institutional development, quality assurance, and character building. This study aims to analyze the concept, urgency, and implementation of human resource management in Islamic educational institutions in response to contemporary challenges. This research employs a qualitative approach using library research methods by examining relevant books, scientific journals, and academic documents related to educational and Islamic human resource management. The findings indicate that effective HRM in Islamic education requires the integration of modern management principles with Islamic values such as sincerity, trustworthiness, justice, and responsibility. Furthermore, continuous professional development, ethical leadership, performance-based evaluation, and the utilization of digital technology are essential factors in improving institutional competitiveness and educational quality. Strengthening human resource management based on prophetic values is therefore a strategic necessity to produce professional educators, enhance organizational culture, and generate graduates who are intellectually competent, morally grounded, and spiritually aware.*

**Keyword:** *Human Resource Management, Islamic Education, Educational Management, Digital Era*

**Abstrak:** Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Pada era transformasi digital dan Society 5.0, manajemen SDM tidak lagi terbatas pada pengelolaan administrasi kepegawaian, tetapi berkembang menjadi instrumen strategis dalam pengembangan kelembagaan, penjaminan mutu, dan pembentukan karakter. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, urgensi, dan implementasi manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan pendidikan kontemporer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan melalui kajian terhadap buku, jurnal ilmiah, dan dokumen akademik yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan Islam yang efektif menuntut integrasi antara prinsip

manajemen modern dan nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, amanah, keadilan, dan tanggung jawab. Selain itu, pengembangan profesional berkelanjutan, kepemimpinan etis, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penguatan manajemen SDM berbasis nilai profetik merupakan kebutuhan strategis untuk menghasilkan pendidik profesional dan lulusan yang unggul secara intelektual, moral, dan spiritual.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan, Era Digital

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam dunia pendidikan, SDM tidak sekadar dipahami sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai penggerak utama proses pembelajaran dan pembentukan kualitas lulusan. Guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan arah, mutu, dan keberlanjutan sistem pendidikan.

Perkembangan global yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital, kecerdasan buatan, dan otomatisasi telah membawa perubahan signifikan dalam sistem pendidikan. Era Society 5.0 menuntut lembaga pendidikan untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, dan memiliki literasi teknologi yang memadai. Kondisi ini menjadikan pengelolaan SDM sebagai aspek yang semakin krusial dan tidak dapat diabaikan.

Dalam praktiknya, tantangan utama pendidikan saat ini bukan hanya terletak pada ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi pada kesiapan dan kualitas sumber daya manusianya. Banyak lembaga pendidikan masih menghadapi permasalahan seperti rendahnya kompetensi profesional pendidik, lemahnya budaya kerja, serta minimnya program pengembangan SDM yang berkelanjutan. Permasalahan tersebut berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan capaian pendidikan. Pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus karena tidak hanya bertujuan mengembangkan aspek kognitif peserta didik, tetapi juga membentuk akhlak dan spiritualitas. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai keislaman. Pengelolaan SDM harus berlandaskan prinsip keikhlasan, amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sebagai wujud pengabdian kepada Allah SWT.

Manajemen SDM pendidikan Islam pada hakikatnya merupakan upaya sistematis untuk mengelola potensi manusia agar mampu menjalankan perannya sebagai pendidik dan pembelajar secara optimal. SDM dipandang sebagai amanah yang harus dikelola secara profesional dan bermartabat. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kualitas manajemen SDM yang diterapkan.

Di era digital, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk melakukan transformasi manajerial, termasuk dalam pengelolaan SDM. Pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan. Namun, penerapan teknologi tersebut harus tetap memperhatikan etika dan nilai-nilai Islam agar tidak menghilangkan dimensi kemanusiaan dalam pendidikan.

Urgensi manajemen SDM dalam pendidikan Islam juga berkaitan dengan tuntutan peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu bersaing secara global tanpa kehilangan identitas keislamannya. Hal ini hanya dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang profesional, berakarakter, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep manajemen SDM dalam pendidikan Islam, menganalisis urgensinya di era digital, serta

membahas implementasi manajemen SDM yang relevan dalam meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan Islam.

Manajemen SDM dalam pendidikan juga memiliki keterkaitan erat dengan kebijakan pendidikan nasional dan global. Reformasi pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah menuntut lembaga pendidikan untuk menyesuaikan tata kelola kelembagaan, termasuk dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Tanpa manajemen SDM yang kuat, kebijakan pendidikan yang baik sekalipun sulit diimplementasikan secara efektif di tingkat satuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, keragaman karakteristik lembaga pendidikan—mulai dari madrasah, pesantren, hingga perguruan tinggi Islam—menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Setiap lembaga memiliki latar belakang, budaya organisasi, dan sumber daya yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen SDM yang fleksibel namun tetap berlandaskan nilai-nilai Islam sebagai prinsip universal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian konsep, teori, dan pemikiran ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari buku-buku rujukan utama tentang manajemen pendidikan Islam dan manajemen SDM, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel penelitian, serta dokumen akademik yang relevan dengan topik kajian. Literatur yang digunakan dipilih secara selektif berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kebaruan kajian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur, identifikasi konsep-konsep kunci, serta pencatatan sistematis terhadap gagasan-gagasan yang berkaitan dengan manajemen SDM pendidikan Islam. Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif-analitis, yaitu menguraikan data secara sistematis, kemudian menganalisis dan mensintesis temuan untuk memperoleh kesimpulan yang utuh dan mendalam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Buku Manajemen Pendidikan Islam karya Prof. Dr. H. Abuddin Nata, M.A., membahas pengelolaan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, mengulas konsep dasar, prinsip, fungsi (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian), dan bagaimana mengimplementasikannya untuk mengatasi kelemahan dalam pendidikan Islam di Indonesia, mencakup aspek kurikulum, personalia, peserta didik, keuangan, sarana prasarana, dan pengajaran.

1. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam: Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.
2. Unsur Manajemen: Mengikuti unsur dasar manajemen (planning, organizing, actuating, controlling) tetapi diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam.
3. Prinsip Dasar: Meliputi kejujuran, keikhlasan, amanah, keadilan, dan tanggung jawab.
4. Ruang Lingkup: Meliputi manajemen kurikulum, personalia (guru/staf), peserta didik, keuangan, sarana-prasarana, dan proses belajar mengajar.
5. Tujuan: Mengatasi berbagai kelemahan dalam sistem pendidikan Islam di Indonesia, menjadikan pengelolaan lebih baik dan sesuai dengan tuntunan Islam.

**Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia (Prof. Dr. H. Abuddin Nata, M.A.):**

1. Konsep Utama: Manajemen pendidikan Islam dipandang sebagai integrasi antara nilai-nilai sosial dengan nilai keimanan dan akhlak dalam seluruh kegiatan operasional pendidikan.
2. Fokus Masalah: Buku ini mengidentifikasi berbagai hambatan dan problematika yang dihadapi oleh institusi serta praktisi pendidikan Islam di Indonesia, sekaligus menawarkan solusi strategis untuk mengatasinya.
3. Tujuan Akhir: Mewujudkan pengabdian total kepada Allah SWT secara individual maupun kolektif melalui pengelolaan lembaga pendidikan yang profesional.
4. Penerapan TQM: Dalam perspektif manajemen modern, buku ini juga menyinggung penerapan Total Quality Management (TQM) atau Manajemen Mutu Terpadu untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Dalam perspektif Islam, setiap manusia memikul dua amanah utama, yakni sebagai hamba Allah dan sebagai khalifah di muka bumi. Untuk menjalankan kedua peran tersebut, manusia memerlukan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Pendidikan dapat diperoleh melalui jalur formal, nonformal, maupun informal. Oleh karena itu, penciptaan manusia di bumi ini bertujuan agar ia mampu mengelola seluruh ciptaan Tuhan secara bijaksana demi terciptanya kesejahteraan umat manusia, seluruh makhluk hidup, serta kelestarian alam semesta. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, antara lain dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”, mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang-orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memujiMu dan menyucikan namaMu?”, Dia berfirman,” Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS Al-Baqarah;2 ayat:30). Yang dapat disimpulkan bahwa adalah tentang penetapan manusia sebagai khalifah di bumi (wakil Allah) untuk memakmurkan dan mengelola bumi.

**Konsep penting yang dapat dipelajari adalah:**

1. Konsep Khalifah:  
Manusia diamanahkan sebagai wakil Allah untuk mengurus bumi dengan adil dan memakmurkannya, bukan hanya sekadar pemimpin.
2. Keistimewaan Ilmu:  
Allah memberikan manusia akal dan ilmu (nama-nama segala sesuatu) sebagai keunggulan untuk menjalankan tugas kekhilafahan.
3. Keterbatasan Manusia & Malaikat:  
Malaikat mengakui batas ilmunya, menunjukkan pentingnya berserah diri pada pengetahuan Allah.
4. Hikmah Allah:  
Rencana penciptaan manusia didasari hikmah dan ilmu Allah yang melampaui pemahaman makhluk-Nya.

Pemikiran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam di Indonesia tahun 2026 adalah berfokus pada integrasi nilai-nilai profetik dengan profesionalisme modern untuk menghadapi tantangan era digital dan Society 5.0 dengan poin utama pemikiran manajemen SDM pendidikan Islam di Indonesia:

1. Prinsip Dasar Berbasis Profetik: Manajemen SDM berpijak pada delapan prinsip utama: ikhlas, jujur, amanah, adil, tanggung jawab, dinamis, praktis, dan fleksibel.

2. Paradigma Pengembangan (Tazkiyah): Proses pengembangan SDM tidak hanya fokus pada kompetensi profesional, tetapi juga pada Tazkiyah (penyucian jiwa) untuk meningkatkan kualitas moral dan etika kerja pendidik.
3. Fungsi Operasional Integratif: MSDM mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, serta pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dengan tujuan pembentukan insan kamil (manusia sempurna).
4. Karakteristik Pendidik Ideal: SDM dalam pendidikan Islam dipandang sebagai Mu'allim (pengajar ilmu), Mursyid (pembimbing akhlak), Mu'addib (pembangun peradaban), dan Mudarris (pelatih keterampilan).
5. Adaptasi Teknologi dan Tata Kelola: Pada tahun 2026, terdapat penekanan kuat pada penerapan sistem manajemen berbasis teknologi (ICT) dan prinsip Good Governance (transparansi, akuntabilitas, partisipasi) untuk meningkatkan daya saing lembaga di tingkat global.
6. Tantangan Multidimensi: Pemikiran saat ini juga berfokus pada penyelesaian masalah profesionalisme, kesenjangan keterampilan digital, serta penyatuan visi-misi antar lembaga pendidikan Islam yang sangat variatif di Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan dan kualitas pendidikan yang diharapkan. Dalam pengertian dasar, manajemen SDM mencakup semua kegiatan yang terlibat dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja di lembaga pendidikan (Hs et al., 2024).

Dalam praktiknya, manajemen SDM pendidikan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan guru dan staf pendidikan, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi yang berkelanjutan untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal (Nurhasanah et al., 2024). Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja tenaga pendidik, yang sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka (Sulistiyani & Aryanto, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa adanya praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya memiliki dampak positif terhadap perkembangan kompetensi dan pencapaian tujuan pendidikan (Sulistiyani & Aryanto, 2024). Dalam konteks ini, lembaga pendidikan perlu menerapkan praktik manajemen yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan tenaga pendidik guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penerapan nilai-nilai etika juga menjadi elemen penting dalam manajemen SDM di pendidikan. Implementasi teknologi dalam manajemen SDM menyajikan tantangan etika baru, seperti privasi data dan perlindungan hak-hak karyawan (Irawan, 2024). Lembaga pendidikan harus mampu menyeimbangkan antara penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menjaga prinsip etika yang relevan dengan konteks sosial dan budaya lokal, seperti filosofi Pancasila di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat.

## KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan profesionalisme, karakter, dan nilai-nilai spiritual pendidik. Integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai keislaman menjadi kunci dalam menjawab tantangan pendidikan di era digital dan Society 5.0.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu memperkuat sistem manajemen SDM yang berkelanjutan, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta berlandaskan nilai-nilai profetik. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan Islam dan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, moral, dan spiritual.

## REFERENSI

- Abuddin Nata. (2016). *Manajemen pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hs, A., Rahman, A., & Putri, D. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45–58.
- Irawan, R. (2024). Etika manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi di lembaga pendidikan. *Jurnal Etika dan Kebijakan Pendidikan*, 5(2), 112–124.
- Nurhasanah, S., Lestari, R., & Fauzan, M. (2024). Pengembangan kompetensi tenaga pendidik melalui manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 67–79.
- Sulistiyani, A. T., & Aryanto, D. (2024). Kepuasan kerja guru ditinjau dari praktik manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Publik*, 9(1), 89–101.