

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Zona Hartini Maysyaroh W¹. Hery Setiyatna²,
Universitas Negeri Islam Raden Mas Said Surakarta¹²
zonahmaysyarohw98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Manajemen SDM merupakan aspek strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di lembaga pendidikan Islam melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif—meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi kinerja—berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja lembaga. Peningkatan kinerja terlihat dari meningkatnya produktivitas guru sebesar 20%, penurunan absensi menjadi 3%, serta peningkatan motivasi kerja sebesar 85% setelah pelatihan berbasis kompetensi dan nilai Islami. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab memperkuat budaya kerja produktif dan berintegritas. Namun, implementasi masih menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa penguatan manajemen SDM berbasis nilai Islam berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, kinerja lembaga, pendidikan Islam, nilai Islami

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource management (HRM) on the performance of Islamic educational institutions. HRM is considered a strategic aspect in improving educational quality. This research uses a qualitative approach with a case study method conducted in an Islamic educational institution through interviews, observation, and documentation. Data were analyzed using thematic analysis. The findings show that effective HRM practices including recruitment, competency development, motivation, and performance evaluation have a positive impact on institutional performance. The improvement is indicated by a 20% increase in teacher productivity, a decrease in absenteeism to 3%, and an 85% increase in work motivation after competency-based and Islamic value training. The integration of Islamic values such as trustworthiness, honesty, and responsibility strengthens a productive and ethical work culture. However, challenges such as budget limitations and resistance to change still exist. The study concludes that strengthening HRM based on Islamic values significantly contributes to improving the performance of Islamic educational institutions.

Keywords: human resource management, institutional performance, Islamic education, Islamic values

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik unik. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan globalisasi, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Salah satu faktor penentu



keberhasilan lembaga pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Manajemen SDM modern mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2020).

Khusus di lembaga pendidikan Islam, pengintegrasian prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM memberikan nilai tambah berupa pembentukan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman, yang memperkuat komitmen dan dedikasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan (Kusumah, 2022; Ahmad, 2021). Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, mulai dari keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, hingga kurangnya pelatihan yang berkelanjutan. Kesenjangan antara teori manajemen modern dengan praktik implementasi di lapangan menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam, terutama dalam menghadapi dinamika sosial dan teknologi yang cepat berubah.

Urgensi penelitian ini didasari oleh kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Memahami pengaruh ini penting untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya efektif secara operasional tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islami yang menjadi landasan lembaga tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kendala dan solusi praktis dalam manajemen SDM yang dapat diterapkan dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam? Untuk menjawab pertanyaan ini, penelitian difokuskan pada analisis komprehensif mengenai dimensi-dimensi manajemen SDM seperti rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan Islam serta bagaimana faktor-faktor ini berdampak pada kinerja keseluruhan lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja lembaga pendidikan Islam secara mendalam, dengan harapan hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi para pengelola dan pembuat kebijakan dalam menciptakan model manajemen SDM yang adaptif dan berbasis nilai Islam. Dengan pemahaman dan strategi yang tepat dalam manajemen SDM, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, mencetak lulusan yang tidak hanya berkompeteren secara akademik tetapi juga berakhlak mulia, serta memperkuat eksistensi lembaga di tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus pada lembaga pendidikan Islam sebagai objek penelitian. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam fenomena pengelolaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja lembaga dalam konteks nilai-nilai Islam.

Data penelitian diperoleh melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut: wawancara mendalam dengan pengelola SDM dan tenaga pendidik, observasi langsung terhadap proses manajemen SDM, serta dokumentasi berupa arsip, laporan, dan kebijakan



terkait pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan SDM

Analisis data mengacu pada model analisis tematik, yaitu mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan praktik manajemen SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja lembaga. Tahapan analisis meliputi pengumpulan data, pengkodean data, pengelompokan tematik, dan interpretasi berdasarkan kerangka teori manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini juga menggunakan prinsip etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas narasumber serta memperoleh persetujuan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana manajemen SDM yang efektif dan berlandaskan nilai Islam dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja lembaga pendidikan Islam. Pengaruh tersebut terlihat dari efektivitas pengelolaan SDM yang mencakup rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Seluruh aspek tersebut terbukti mampu meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan terarah (Kusumah, 2022; Ahmad, 2021). Secara teoritis, manajemen SDM merupakan elemen strategis dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan kualitas manusia sebagai pelaksana utama pendidikan. Dalam konteks ini, integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas.

Temuan ini sejalan dengan Kusumah (2022) dan Ahmad (2021) yang menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak hanya berdampak pada produktivitas kerja, tetapi juga pada kualitas proses pendidikan. Dalam perspektif pendidikan Islam, manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Nilai seperti amanah, kejujuran, dan profesionalisme berperan dalam memperkuat komitmen kerja tenaga pendidik serta membangun budaya organisasi yang sehat. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai institusi akademik, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter (Kusumah, 2022; Ahmad, 2021).

Meskipun demikian, implementasi manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia, minimnya pelatihan berkelanjutan, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan anggaran. Kondisi ini menyebabkan implementasi manajemen SDM belum berjalan optimal di beberapa lembaga pendidikan Islam (Rahmawati, 2020; Fauzan, 2021). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif,



termasuk peningkatan kompetensi, pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM, serta penguatan sistem insentif untuk meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan studi kasus di salah satu lembaga pendidikan Islam di Kota Yogyakarta, ditemukan bahwa implementasi manajemen SDM berbasis nilai Islam memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja lembaga. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekitar 85% tenaga pendidik mengalami peningkatan motivasi dan kepuasan kerja setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi dan pembinaan karakter Islami. Selain itu, proses rekrutmen menunjukkan bahwa seleksi tenaga pendidik tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik, tetapi juga integritas moral dan religiusitas, yang sesuai dengan prinsip manajemen SDM dalam pendidikan Islam (Kusumah, 2022; Ahmad, 2021).

Data evaluasi kinerja menunjukkan peningkatan produktivitas guru sebesar 20% dalam dua tahun terakhir, yang mencakup kedisiplinan, keterlibatan dalam pengembangan diri, serta peningkatan hasil belajar peserta didik. Temuan serupa juga diperkuat oleh studi kasus pada sebuah pesantren modern di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM berbasis nilai Islam mampu meningkatkan kualitas interaksi antara guru dan siswa. Sebanyak 90% guru melaporkan peningkatan komitmen kerja setelah mengikuti pelatihan leadership Islami dan pembinaan spiritual (Yusuf & Halim, 2022). Selain itu, angka absensi guru menurun dari 8% menjadi 3%, yang berdampak pada peningkatan jam belajar efektif dan kenaikan capaian akademik siswa sebesar 15%. Dalam aspek pengembangan kompetensi, 75% guru juga mengalami peningkatan kemampuan pedagogik setelah pelatihan berbasis kebutuhan (Yusuf & Halim, 2022; Murtafi'ah, 2024). Secara keseluruhan, manajemen SDM yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan praktik manajerial modern terbukti mampu meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam secara signifikan. Peningkatan tersebut tidak hanya terjadi pada aspek produktivitas tenaga pendidik, tetapi juga pada kualitas pembelajaran, kedisiplinan kerja, serta capaian akademik peserta didik (Fatmawati, 2021; Nursahid, 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Implementasi manajemen SDM yang mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, motivasi, dan evaluasi kinerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas tenaga pendidik serta efektivitas lembaga secara keseluruhan. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM menjadi faktor penguat yang membentuk budaya kerja yang beretika, profesional, dan berkarakter. Nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab memperkuat komitmen kerja serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam berdampak pada peningkatan motivasi kerja, penurunan tingkat absensi, peningkatan jam belajar efektif, serta peningkatan capaian akademik peserta didik. Namun demikian, implementasi tersebut masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan SDM yang berkelanjutan, adaptif, dan berbasis



teknologi. Dengan demikian, penguatan manajemen SDM berbasis nilai Islam merupakan strategi penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, profesional, dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, A., Sastra, A., Ikbar, M., & Maulani, M. (2023). Manajemen pendidikan Islam terpadu sebagai solusi problema pendidikan masa kini. *Syntax Literate*, 12(7). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i1.11040>
- Amaliyah, R., & Rindaningsih, I. (2025). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *TSAQOFAH*, 5(1), 726–742. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4597>
- Andriani, T., Ansori, A., & Zuhairansyah, Z. (2024). Fungsi manajemen sumber daya manusia di taman kanak-kanak (study systematic literature review). *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(5), 1079–1094. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6010>
- Fauzi, S., & Fajrin, N. (2022). Peran manajemen pendidikan Islam dalam pengembangan lembaga pendidikan dan masyarakat. *Humaniora Journal of Islamic Education (HJIE)*. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/HJIE/article/view/4785>
- Hasanah, I. (2022). Penerapan total quality management di madrasah aliyah dalam upaya peningkatan mutu layanan pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam*, 10(3), 233–244.
- Kusumah, R. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan perspektif Islam. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*.
- Maria, I., Hartati, S., & Dhieni, N. (2023). Analisis pengembangan profesional pendidik anak usia dini; tren, penelitian dan praktik. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4276–4286. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.4567>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mustopa, A. (2020). Manajemen perubahan lembaga pendidikan Islam (studi kasus di Pesantren Fathul 'Ulum Kwagean Kediri). *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 24–40. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.3>
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Y., Lestari, R., & Kurniawan, H. (2024). Implementasi total quality management berbasis partisipasi stakeholders di sekolah Islam kota urban. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan Islam*, 10(1), 22–39.
- Rahmawati, Y. (2020). Tantangan implementasi TQM pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 14(1), 52–65.
- Suryani, & Rahmat. (2022). Implementasi total quality management dalam peningkatan mutu madrasah aliyah negeri di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(4), 210–226.
- Syahrudin, F., & Pramesti, D. (2024). Transformasi manajemen mutu melalui e-management pada pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Inovasi Manajemen Pendidikan*, 9(2), 101–115.
- Syamsuddin, M. (2020). Manajemen mutu terpadu sebagai upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 54–68.
- Universitas Abdul Kadir H., & Mojokerto C. (2023). Manajemen sumber daya manusia di



lembaga pendidikan Islam: tantangan dan solusi. *Scholastica: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5.

Wismayanti, E. (2025). Sistem evaluasi digital dalam model total quality management pada sekolah Islam modern. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 15(1), 12–29.

Yusuf, M., & Halim, R. (2022). Pelatihan profesionalisme guru sebagai strategi penguatan TQM dalam pendidikan Islam. *Jurnal Kompetensi Guru dan Mutu Pendidikan*, 6(2), 90–105.

Zaki, M., Syukri, A., & Husein, A. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 5(2). <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

