

Basic Concepts of Human Resource Management in the Perspective of Islamic Education

Khadijah Marsona¹, Hamdi Abdul Karim²

Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi¹²

*E-mail: khadijahmarsona06@gmail.com

Abstract

Human Resource Management (HRDM) in Islamic education has a strategic role in forming professional and educational educators with noble character. This article aims to examine the basic concepts of MSDM in the perspective of Islamic education by emphasizing the importance of integrating spiritual, moral, and professional values in the management of human resources in Islamic educational institutions. This research uses the library research method by analyzing various relevant literature, journals, and research results. The results of the study show that human resource management in Islamic education is not only oriented to efficiency and productivity, but also to the application of Islamic principles such as trust, justice, responsibility, and cooperation in every managerial aspect. The main functions of MSDM in Islamic education include planning, organizing, directing, supervising, and developing individual potential based on Islamic values. The ultimate goal is to create human resources who are competent, have good morals, and are able to make a positive contribution to the progress of educational institutions and the benefit of the people. Thus, the basic concept of MSDM from an Islamic perspective becomes an important foundation in realizing an education system that is holistic, equitable, and oriented to Divine values.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education Perspective



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang memberikan pengaruh dan dampak yang besar terhadap dunia pendidikan tentu mendatangkan tantangan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam instansi-instansi pendidikan Islam, sehingga menjadikan bertambah kompleksnya problematika yang dihadapi (N. K. M. Nurhasnah, 2024). Pergeseran paradigma pendidikan serta berkembangnya tuntutan masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya profesional dalam bidang akademis namun juga harus mampu menyelaraskan nilai-nilai keIslaman dengan perkembangan zaman.

Pendidikan Islam memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan pendidikan pada umumnya. Di dalamnya terkandung nilai-nilai spiritual yang menjadi pedoman hidup bagi para peserta didik. Seiring dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks, manajemen SDM dalam pendidikan Islam harus mampu mengatasi berbagai tantangan, baik itu dalam hal rekrutmen tenaga pendidik, pelatihan berkelanjutan, pengelolaan kinerja, hingga pemberdayaan tenaga pendidik dan staf lainnya. Tantangan ini tentu saja memerlukan perhatian khusus agar SDM yang terlibat dalam pendidikan Islam dapat bekerja dengan penuh dedikasi dan sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam.

Penting untuk dicatat bahwa manajemen SDM dalam pendidikan Islam bukan hanya tentang bagaimana mengelola aspek administratif atau teknis saja, tetapi lebih dari itu, bagaimana nilai-nilai

Islam dapat diintegrasikan dalam setiap kebijakan manajerial. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, profesionalisme, dan kerja keras harus menjadi dasar dalam pengelolaan SDM, agar setiap elemen dalam lembaga pendidikan dapat berfungsi secara optimal dan sesuai dengan tuntutan zaman, serta tetap menjaga keselarasan dengan ajaran Islam.

Melalui artikel ini, penulis ingin menggali lebih dalam tentang konsep dasar manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam. Pembahasan ini bertujuan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip dasar dalam manajemen SDM bisa diterapkan dalam pendidikan Islam, serta bagaimana hal tersebut dapat membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam di era globalisasi saat ini. Konsep manajemen SDM yang baik diharapkan dapat mendukung tercapainya kualitas pendidikan yang tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga karakter dan moral peserta didik yang sejalan dengan ajaran Islam. Dengan begitu, diharapkan pendidikan Islam dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan umat dan masyarakat secara keseluruhan.

Metode

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan risetriset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya (Adlini et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM Pendidikan Islam adalah proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan memadukan prinsip profesionalisme dan nilai-nilai Islam. MSDM tidak hanya menekankan pada efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak yang selaras dengan ajaran Islam.

Konsep ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2019) bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta dengan prinsip Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13 yang menjelaskan peran manusia sebagai khalifah Allah di bumi. Dengan demikian, dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan SDM bukan hanya untuk tujuan duniawi, melainkan juga memiliki dimensi ukhrawi. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM lebih mampu membangun loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja tinggi di kalangan guru maupun staf.

Dengan demikian, fungsi MSDM dalam pendidikan Islam tidak hanya bersifat administratif tetapi juga transformatif, yakni mengubah tenaga pendidik menjadi figur yang unggul secara kompetensi dan berakhlak mulia. Hasil observasi dan kajian literatur menunjukkan bahwa Rasulullah SAW telah menerapkan prinsip-prinsip MSDM yang ideal dalam kepemimpinannya. Beliau menempatkan seseorang sesuai kemampuannya, memberikan tanggung jawab berdasarkan keahliannya, serta menerapkan prinsip amanah, adil, dan profesional.

2. Pembahasan

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Flippo, 2019).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama dalam mengelola semua aset yang ada di bumi ini. Manusia, yang diciptakan oleh Allah sebagai khalifah di dunia, bertanggung jawab untuk mengurus dan mengelola bumi beserta sumber daya alamnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, makhluk hidup, dan seluruh alam semesta. Sebabnya, setiap penciptaan Allah di dunia ini sengaja diciptakan untuk memberikan manfaat bagi kesejahteraan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Alquran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13: (RI, 2014).

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: "Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (Qs. Al-Jatsiyah: 45/13).

Dalam tafsir tahlili menjelaskan bahwa dialah yang menundukkan semua makhluk ciptaan-Nya yang ada di langit dan di bumi agar manusia dapat menggunakan dan memanfaatkannya untuk kepentingan mereka dalam melaksanakan tugas sebagai khalifah Allah di bumi. Hal ini berarti bahwa manusia wajib berusaha mencari manfaat dan kegunaan ciptaan Allah bagi mereka. Kunci dari semuanya adalah kemauan berusaha dan keinginan mengetahui sebagian pengetahuan Allah. Hal ini telah dimulai oleh manusia sejak zaman dahulu sampai sekarang sehingga semakin lama umur bumi ini didiami manusia, semakin banyak pula ilmu Allah yang diketahui manusia dan manfaat alam semesta. Semua ini untuk kepentingan hidup dan kehidupan manusia. Namun, baru sebagian kecil saja dari ilmu Allah yang telah diketahui manusia.

Ciptaan Allah yang ada di langit seperti matahari, bulan, bintang-bintang, awan, angin, air hujan, dan ciptaan-Nya yang ada di bumi seperti tumbuh-tumbuhan, binatang, gunung, lautan dan sebagiannya semua diciptakan-Nya di samping sebagai rahmat dan karunia-Nya kepada manusia juga mengandung tanda-tanda kekuasaan dan keagungan-Nya, yang menunjukkan bahwa penciptanya adalah Zat Yang Maha Esa. Tidak ada Tuhan yang lain selain Dia, yang selalu menjaga makhluk-Nya dan tidak layak dipersekutukan dengan sesuatu pun. Kesimpulan seperti ini hanya akan diperoleh oleh hamba Allah yang melakukan pengamatan dengan cermat, menggunakan pikiran yang sehat dan mau mencari kebenaran.

Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sumber daya yang sangat krusial bagi keberlangsungan sebuah lembaga. Begitu pula lembaga pendidikan, sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan. Dengan kata lain keberhasilan suatu lembaga sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya manusianya. Namun dengan semakin berkembangnya zaman, terdapat banyak perubahan di segala aspek kehidupan yang tentunya juga akan menimbulkan banyak berbagai efek dalam masyarakat, oleh karena itu dibutuhkan yang berkualitas agar dapat menghadapi perubahan tersebut.

Dalam agama Islam, ada tiga istilah yang menjelaskan manusia yaitu al-insan, al-basyar, dan al-nas. Manusia sebagai al-insan pada dasarnya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungannya, termasuk pergeseran-pergeseran nilai yang terjadi sehingga manusia perlu dipersiapkan secara matang dan baik melalui proses pendidikan agar dapat menghadapi perubahan dan pergeseran tersebut (N. K. M. Nurhasnah, 2024).

Manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya (N. Nurhasnah et al., 2024). Memahami makna manajemen sumber daya manusia, tidak bisa dilepaskan dari key word nya yaitu manajemen, barulah kemudian dapat dipahami dalam makna yang luas jika dihubungkan dengan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang arti mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mondy and Premeaux dalam Syafaruddin adalah is the process of getting thing done through the efforts of other people. Ini bermakna bahwa manajemen sebagai salah satu upaya mempengaruhi orang lain (anggota organisasi) untuk mencapai tujuan seorang manager

(Muttaqin, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Azizah et al., 2022). SDM dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa. Dengan demikian kualitas SDM ditentukan oleh sikap mental manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power) (Lestari, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan integrasi nilai-nilai Islam dan tuntutan profesionalisme pendidikan modern (Johnson, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah di muka bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut ditandai dengan pendidikan yang dimulai sejak buaian sampai ke liang lahat. Menurut Hadawi Nawawi (1994) Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu: (1) Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2) Ciri-ciri interpersonal yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya (N. Nurhasnah et al., 2024).

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan tidak dikecualikan dalam keadaan apapun. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk operasi yang efisien dari sebuah organisasi atau perusahaan. Jika ada kekurangan sumber daya manusia yang memadai atau jika kualitas personil tidak memadai, fungsi dan operasi Dewan Agen atau organisasi apa pun akan sulit, bahkan jika sumber daya lain memadai. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, didorong untuk membentuk dan berpartisipasi dalam struktur terorganisir. Hal ini terlihat dari fakta bahwa manusia secara alami gravitasi untuk hidup dan bekerja di dalam organisasi. Penting untuk dicatat bahwa fungsi organisasi sangat bergantung pada kehadiran dan keterlibatan manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam manajemen. Semua tingkat masyarakat global, termasuk manajemen pendidikan Islam, harus mengakui pentingnya sumber daya manusia ini (Aulia Gusli et al., 2024).

Secara umum, tujuan MSDM pendidikan Islam dapat dirinci sebagai berikut:

1) Tujuan Fungsional dan Organisasional

- a) Memenuhi Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan: MSDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan guru, staf, dan tenaga pendukung lainnya yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.
- b) Meningkatkan Mutu Pendidikan: Melalui perencanaan, pengembangan, dan evaluasi yang tepat, MSDM berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, yang pada akhirnya akan menghasilkan lulusan yang berkualitas baik dari segi ilmu pengetahuan maupun karakter.
- c) Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan: Setiap lembaga pendidikan Islam memiliki visi dan misinya sendiri. MSDM bertugas untuk mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan-tujuan tersebut.

- d) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif: MSDM berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif bagi seluruh anggota organisasi, yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik.

2) Tujuan Individual dan Spiritual

- a) Mengembangkan dan Memberdayakan Individu: MSDM pendidikan Islam tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional setiap individu. Ini mencakup pelatihan, pengembangan karier, dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan spiritualitas mereka.
- b) Meningkatkan Kesejahteraan: MSDM berupaya memberikan kompensasi yang layak, jaminan sosial, dan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus.
- c) Membentuk Pribadi yang Profesional dan Berakhlak Mulia: Tujuan yang sangat khas dari MSDM pendidikan Islam adalah membentuk karakter tenaga pendidik yang tidak hanya profesional di bidangnya, tetapi juga memiliki kepribadian yang mantap, berwibawa, dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam.
- d) Mewujudkan Nilai-nilai Keislaman dalam Bekerja: MSDM pendidikan Islam menekankan pentingnya bekerja dengan landasan nilai-nilai Islam, seperti amanah (dapat dipercaya), keadilan, kerja sama, dan tanggung jawab. Hal ini bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bernilai duniawi, tetapi juga mendapatkan keberkahan di akhirat.

3) Tujuan Sosial dan Maslahat Umat

- a) Memberikan Kontribusi pada Masyarakat: Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga peduli dan berkontribusi positif bagi masyarakat.
- b) Mendapatkan Maslahat Optimal: MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap upaya dan sumber daya yang dikelola dapat memberikan kemaslahatan (manfaat) yang optimal bagi individu, lembaga pendidikan, dan masyarakat luas yang dilayaninya.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen suatu lembaga dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya Secara umum fungsi manajemen SDM menurut Islam meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam membantu terwujudnya tujuan. Segala Masukan dan saran dari anggota organisasi atau institusi ditampung, dipertimbangkan, dibicarakan dan didiskusikan untuk menentukan dan menetapkan skala prioritas program atau kegiatan yang akan dicanangkan dan dijalankan. Di dalam perencanaan ada musyawarah, mendengar pendapat dan *sharing* antar anggota, atasan dan bawahan dan juga pihak-pihak yang berkepentingan (Handoko, 2016)

2) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Perekrutan sering dianggap sinonim dengan proses seleksi. Proses perekrutan dirancang untuk menarik kandidat potensial dan mereka yang telah secara resmi mengajukan permohonan untuk posisi. Proses seleksi, seperti yang dijelaskan oleh Herriot dan Searle, melibatkan pengumpulan data tentang kualifikasi kandidat dan kesesuaian untuk posisi tertentu untuk membuat keputusan yang tepat. Kedua operasi ini melibatkan tekad perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang cocok dan terampil. Prosedur perekrutan dan seleksi yang direncanakan dan dikelola secara efektif, sesuai dengan pedoman dan kriteria yang ditentukan, dapat yang komprehensif (Aulia Gusli et al., 2024).

3) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi, proses membagikan kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumberdaya yang ada secara professional dan proporsional, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan, harapan dan cita-cita organisasi (Fattah, 2009)

4) Pengarahan dan Motivasi (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua sumber daya manusia agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik (Hasibuan, 2008).

5) Pengawasan (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua untuk mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Dengan demikian control mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarnya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Syahputra & Aslami, 2023)

d. Contoh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Rasulullah yang merupakan utusan Allah di muka bumi, juga dikenal sebagai seorang manajer yang sangat handal karena sifat-sifat dasar yang melekat pada diri Rasulullah." Dalam kepemimpinannya, Rasulullah tidak terjebak dan tenggelam dalam kecintaannya kepada Allah semata. Beliau tetap mampu menjaga keseimbangan antara posisinya sebagai kekasih Allah dan sebagai hamba dan Rasul-Nya yang mengharuskan beliau untuk senantiasa berbaur di tengah-tengah masyarakat (Fathina, 2017).

Menurut prinsip-prinsip Islam, segala sesuatu harus diselesaikan dengan cara yang bersih, tertib, dan profesional. Prosedur harus diikuti dengan benar. Tidak boleh ada ruang untuk kelalaian. Sebuah ilustrasi strategi SDM Rasulullah: Seorang sahabat bernama Abu Dzar pernah mendatangi Nabi Muhammad untuk menanyakan mengapa ia tidak diberi mandat sementara sahabat lain telah diangkat menjadi gubernur (Mu'adzibn Jabal), bendahara negara (Umaribn Khaththab), panglima perang (Khalidibn Walid), dan seterusnya. "Fisik kalian sangat lemah sehingga tidak mampu jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka," kata Nabi Muhammad.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mengakui pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang esensial yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memastikan bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilakukan secara efektif dan adil, sesuai dengan kepentingan organisasi individu, dan organisasi Masyarakat.

Implementasi konsep manajemen dari perspektif teoritis organisasi berarti bahwa manajemen adalah sekumpulan kegiatan yang dirancang untuk merencanakan, mengatur, menggerakkan, mengarahkan dan mengembangkan segala upaya untuk mencapai pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang efektif dan efisien. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang profesional dan bermutu, didirikan pendidikan Islam atau satuan pendidikan dan pengajaran (tenaga pengajar) di lembaga tersebut (Chusnul Rahmawati et al., 2023).

Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan integrasi nilai-nilai Islam dan tuntutan profesionalisme

pendidikan modern. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum, tujuan MSDM pendidikan Islam dapat dirinci sebagai berikut: Tujuan Fungsional dan Organisasional; Tujuan Individual dan Spiritual; Tujuan Sosial dan Maslahat Umat. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen suatu lembaga dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Daftar Rujukan

- Aulia Gusli, R., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Mira Lestari, K. (2024). Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Azizah, I. F., Sholeh, S., & Fahmi, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Cendekia Media Komunikasi Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 14(02), 227–234. <https://doi.org/10.37850/cendekia.v14i02.297>
- Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, Quanita Elisya, & Yayat Suharyat. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Fathina, R. (2017). Model manajemen sumber daya manusia perspektif Islam: analisis manajemen sumber daya manusia pada era Rasulullah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Flippo, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Johnson, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia di Institusi Pendidikan. 1, 48–54.
- Lestari. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Belitung. *Jurnal Kajian Sumberdaya*, 10(1), 85–96.
- Muttaqin, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam & Peningkatan Mutu Pendidikan Islam. 2(2), 6–15.
- Nurhasnah, N. K. M. (2024). Nurhasnah, N, Kustati, M, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7, 1–10.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Rokhmiyati, S. (2018). KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KELEMBAGAAN ISLAM Sri Rokhmiyati. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 3(2), 231–252.
- Sucianti, C., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Budiman, A., & Tejaarief, B. (2024). 604-File Utama Naskah-2027-1-10-20240518. 4(01), 40–45.
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>