

Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di MDTA Sukma Illahi Canduang

Robi Alhamda¹, Zulfani Sesmiarni²

1,2 UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Jl. Gurun Aua, Bukittinggi, 26181, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 30, 2025

Revised May 23, 2025

Accepted May 28, 2025

Available online June 02, 2025

Kata kunci:

Manajemen SDM, Pendidikan Islam, MDTA, Guru, Pengelolaan Tenaga Pendidik

Keywords:

Human Resource Management, Islamic Education, MDTA, Teachers, Management of Educators



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep dasar manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam yang diterapkan di MDTA Sukma Illahi Canduang. Manajemen SDM merupakan komponen penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, termasuk madrasah diniyah takmiliah awaliyah (MDTA), karena keberhasilan lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan pengelolaan tenaga pendidik maupun kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Dengan Populasi: Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di MDTA Sukma Illahi Canduang dengan teknik pengumpulan data menyebarkan Angket MSDM Pendidikan Islam (Skala Guttman: Ya/Tidak) dan Analisis Data: Data dikumpulkan dan dianalisis dengan menghitung persentase setiap jawaban "Ya" terhadap indikator dalam setiap komponen MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif, dapat disimpulkan Secara keseluruhan, MDTA Sukma Illahi Canduang telah menunjukkan fondasi nilai Islam yang kuat dalam manajemen sumber daya manusianya, khususnya dalam budaya kerja dan penilaian kinerja berbasis akhlak. Namun, masih

perlu peningkatan signifikan dalam aspek pengembangan profesional guru dan sistem kesejahteraan. Langkah-langkah perbaikan strategis harus segera dirancang agar kualitas pendidikan Islam yang diberikan semakin optimal dan kompetitif.

ABSTRACT

This study aims to describe the basic concept of human resource management (HR) in the context of Islamic education applied in MDTA Sukma Illahi Canduang. HR management is an important component in improving the quality of educational institutions, including Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah (MDTA), because the success of the institution is greatly influenced by the quality and management of teaching and educational staff. This study uses a quantitative descriptive approach. With Population: All teaching and educational staff at MDTA Sukma Illahi Canduang with data collection techniques distributing the Islamic Education HR Questionnaire (Guttman Scale: Yes/No) and Data Analysis: Data were collected and analyzed by calculating the percentage of each "Yes" answer to the indicators in each HR component. The results of the study indicate that Based on the results of the quantitative descriptive analysis, it can be concluded that overall, MDTA Sukma Illahi Canduang has shown a strong foundation of Islamic values in its human resource management, especially in work culture and moral-based performance assessment. However, significant improvements are still needed in aspects of teacher professional development and welfare systems. Strategic improvement steps must be designed immediately so that the quality of Islamic education provided is increasingly optimal and competitive.

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MDTA Sukma Illahi Canduang. MSDM merupakan aspek penting dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif melalui penyebaran angket kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

Latar belakang dari penelitian ini berkaitan erat dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Sebagai salah satu aspek yang sangat mendasar dalam sebuah organisasi, manajemen SDM memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan Islam, kualitas pendidikan tidak hanya diukur dari aspek akademik, tetapi juga dari sejauh mana proses pendidikan tersebut mampu membentuk

*Corresponding author

E-mail addresses: robialhamda3@gmail.com, zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id

karakter dan moral peserta didik sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai.

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 makalah 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 PENELITIAN

Jenis Penelitian yang di gunakan adalah Deskriptif Kuantitatif . Dengan **Populasi**: Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di MDTA Sukma Illahi Canduang. Serta **Jumlah Responden**: 8 orang (6 guru, 2 staf TU) Jumlah Murid: 20 orang (data pelengkap untuk konteks lembaga). Untuk **Instrumen**: Angket MSDM Pendidikan Islam (Skala Guttman: Ya/Tidak) **Analisis Data**: Data dikumpulkan dan dianalisis dengan menghitung persentase setiap jawaban "Ya" terhadap indikator dalam setiap komponen MSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga mencakup pembinaan dan pengembangan individu yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut **Gary Dessler**, manajemen SDM adalah "suatu fungsi organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan pengembangan karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi". Manajemen SDM juga melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi dan penghargaan. Dengan kata lain, manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki keterampilan dan motivasi yang tepat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pentingnya Manajemen SDM

Manajemen SDM sangat penting karena manusia merupakan faktor utama dalam setiap organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh **Robbins dan Judge**, manusia adalah aset terbesar yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Tanpa pengelolaan yang baik, potensi yang dimiliki oleh individu dalam organisasi akan sulit untuk dimaksimalkan . Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada bagaimana mendayagunakan potensi tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks pendidikan, terutama pendidikan Islam, manajemen SDM menjadi lebih kompleks karena harus mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika yang sesuai dengan ajaran Islam. Sebagai contoh, dalam teori manajemen Islam, SDM tidak hanya dilihat sebagai sumber daya yang dapat dikelola, tetapi juga sebagai individu yang memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan ajaran agama, seperti amanah, keadilan, dan tanggungjawab sosial.

Penelitian oleh Nazar Almasri menunjukkan bahwa Pemanfaatan sumber daya manusia, adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Beberapa usaha dalam meningkatkan sumber daya

manusia dalam pendidikan Islam: (a) Meningkatkan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, (b) Memantapkan pembinaan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan. (Nazar Almasri, 2016)

Penelitian oleh Aldo Redho Syam menunjukkan bahwa Sumber daya manusia pendidikan Islam di sini, harus benar-benar sumber daya manusia pendidikan Islam yang memiliki komitmen tinggi untuk belajar, memiliki kemauan yang kuat untuk mengawal perubahan ke arah yang lebih baik, mereka harus memiliki etos kerja yang tinggi dan penuh semangat tanpa henti untuk belajar, sehingga potensi yang dimilikinya dapat berkembang dan dapat dirasakan sendiri, terutama lembaga pendidikan Islam yang sangat membutuhkan semangat juangnya, dalam mengembangkan dan memajukan lembaganya di era globalisasi. (Redho Syam, 2017)

Penelitian oleh Anika Amelia bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan staff, pengembangan SDM nya, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekrja dan hubungan industrial. (Anika, 2022)

Jadi penulis bertujuan untuk menganalisis implementasi konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MDTA Sukma Illahi Canduang. MSDM merupakan aspek penting dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif melalui penyebaran angket kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

Persentase Jawaban "Ya" per Komponen

Komponen MSDM	Indikator Utama	% Jawaban Ya
1. Perencanaan SDM	Ada rencana kebutuhan SDM	62.5%
	Rencana disesuaikan dengan visi misi	75%
	Analisis kebutuhan tenaga dilakukan	62.5%
2. Rekrutmen dan Seleksi	Rekrutmen dilakukan secara terbuka dan profesional	50%
	Seleksi mempertimbangkan kompetensi keislaman	87.5%
	Ada tahapan seleksi (wawancara/tes)	50%
3. Pengembangan SDM	Terdapat pelatihan/pembinaan berkala	37.5%
	Pengembangan mencakup pedagogik dan spiritualitas	50%
	Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan	25%
4. Penilaian Kinerja	Sistem penilaian objektif	62.5%
	Penilaian mencakup profesionalisme dan akhlak	87.5%
	Hasil penilaian digunakan untuk pengembangan karier	37.5%
5. Kompensasi & Kesejahteraan	Gaji dan tunjangan dianggap adil	62.5%
	Terdapat program kesejahteraan tambahan	25%
	Penghargaan diberikan kepada tenaga pendidik berprestasi	50%
6. Hubungan & Iklim Kerja	Hubungan kerja antarpegawai harmonis	87.5%
	Ada forum komunikasi dengan pimpinan	62.5%
	Budaya kerja menerapkan nilai-nilai Islam	100%
7. Etika dan Pemberhentian	Prosedur pemberhentian dilakukan sesuai prinsip Islam	62.5%
	Lembaga memiliki kode etik tenaga pendidik	75%
	Ada pembinaan bagi pelanggaran kode etik	50%

Interpretasi Hasil

1. Kekuatan

- Nilai-nilai Islam sudah menjadi dasar kuat dalam budaya kerja (100%).
- Hubungan antarpersonalia berjalan harmonis dan penuh kerja sama (87.5%).
- Aspek akhlak Islami menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja (87.5%).
- Seleksi tenaga pendidik mempertimbangkan kompetensi keislaman secara serius (87.5%).

2. Kelemahan

- Pengembangan SDM masih lemah: pelatihan tidak terstruktur dan tidak dievaluasi secara rutin.
- Kesejahteraan tenaga pendidik terbatas, baik dari sisi fasilitas tambahan maupun insentif.
- Rekrutmen belum profesional, belum memiliki SOP lengkap untuk uji kompetensi atau praktik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif, dapat disimpulkan Secara keseluruhan, MDTA Sukma Illahi Canduang telah menunjukkan fondasi nilai Islam yang kuat dalam manajemen sumber daya manusianya, khususnya dalam budaya kerja dan penilaian kinerja berbasis akhlak. Namun, masih perlu peningkatan signifikan dalam aspek pengembangan profesional guru dan sistem kesejahteraan. Langkah-langkah perbaikan strategis harus segera dirancang agar kualitas pendidikan Islam yang diberikan semakin optimal dan kompetitif.

Peneliti merekomendasikan hal-hal berikut:

1. Tingkatkan Pengembangan SDM
 - Rancang program pelatihan tahunan untuk guru (misalnya: strategi mengajar berbasis Qur'ani).
 - Evaluasi hasil pelatihan secara sistematis untuk melihat peningkatan kompetensi.
2. Buat SOP Rekrutmen Berbasis Islam
 - Standarisasi proses seleksi dengan uji kompetensi, tes wawancara berbasis nilai-nilai Islam, dan uji praktik mengajar.
3. Perkuat Sistem Penilaian Kinerja
 - Jadikan hasil penilaian sebagai dasar pemberian penghargaan, insentif, atau promosi.
4. Perluas Program Kesejahteraan
 - Bentuk koperasi guru atau kerjasama dengan lembaga zakat lokal untuk memberikan bantuan kesejahteraan (beasiswa anak, sembako guru, dsb).

REFERENSI

- Abdulloh, A., *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, (Jakarta: Prenadamedia, 2014), p. 60.
- Ahmad, M. (2020). *Teknologi dalam Pendidikan Islam: Manajemen dan Implementasi Digitalisasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu
- Al Masri Nasar, *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2 Juli -Desember 2016
- Ali, M. M. (2017). *Manajemen Kesejahteraan Pendidik dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Islam Indonesia.
- Anika Amelia, *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam* Volume 21 Nomor 2 (2022) 128-138 P-ISSN 1411-7673 E-ISSN 2776-5571 DOI: 10.17467/mk.v21i2.935
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, (Jakarta: Logos, 2017),
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th edition (Pearson, 2020), p. 10.
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th edition (Pearson, 2020), p. 12.
- H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2019), hlm. 95
- Hidayat, A. (2019). *Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam: Pendekatan Holistik*. Bandung: Alfabeta.
- M. M. Ali, *Manajemen Islam: Pendekatan Konseptual dan Praktis*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009), p. 48
- M. Nurdin, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 78
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 12.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2014), hlm. 143.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), hlm. 120
- Redho Aldo, *Journal Basic Of Education*, Vol.02, No.01, Juli-Desember 2017, ISSN: 2548-9992
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 58.
- Rohman, A. (2018). "Profesionalisme Pendidik dalam Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Pendidikan Islam*, 23(1), pp. 23-39.
- Shah, S. M. (2020). "Promoting Diversity and Inclusion in Islamic Educational Systems." *International Journal of Islamic Education*, 42(3), pp. 204-220.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th edition (Pearson, 2017), p. 54.
- Zahidi, M. (2020). "The Role of Technology in Human Resource Management in Islamic Educational Institutions." *Journal of Islamic Education Management*, 15(2), pp. 115-128.
- Zainal Arifin, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), hlm. 202.