

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Anisa Fitri¹, Nurhasan², Kaimudin³

^{1,2,3} STAI SIROJUL FALAH, Indonesia

Email : anisaaaa771@gmail.com

DOI: 10.61553/ascent.v3i2.917	p-ISSN: 3025-5732	e-ISSN: 3025-5600
Diterima: 12 November 2025	Disetujui: 3 Desember 2025	Diterbitkan: 31 Desember 2025

Abstrak:

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving the quality and sustainability of educational institutions, including Islamic educational institutions that possess distinctive values and goals. This study aims to analyze the role of human resource management in enhancing the quality of Islamic educational institutions, particularly through the professional, systematic, and sustainable management of educators and educational staff. This research employs a qualitative approach using a library research method. Data were collected from scholarly journal articles, academic books, and official documents related to human resource management and educational quality, and were analyzed using content analysis through data reduction, thematic presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that HRM significantly contributes to improving the quality of Islamic educational institutions through human resource planning, competency-based recruitment, continuous professional development of teachers, academic supervision, and systematic performance evaluation. Furthermore, HRM plays an important role in strengthening teacher professionalism and internalizing Islamic values such as integrity, responsibility, and work ethics within the organizational culture of educational institutions. However, the implementation of HRM still faces challenges, particularly limited resources and the lack of standardized performance evaluation systems. Therefore, strengthening strategic and quality-oriented HRM is essential to achieving sustainable quality improvement in Islamic educational institutions.

Keywords: *human resource management, educational quality, Islamic education, teacher professionalism*

Abstrak :

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik nilai dan tujuan yang khas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam, khususnya melalui pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, terencana, dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research). Data diperoleh melalui penelusuran artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan dokumen resmi yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi melalui tahapan reduksi data, penyajian data tematik, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM berperan signifikan dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam melalui perencanaan SDM, rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional guru, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, MSDM juga

berfungsi dalam membangun profesionalisme guru dan menginternalisasikan nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan etos kerja dalam budaya organisasi pendidikan. Namun demikian, implementasi MSDM masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya dan belum optimalnya sistem evaluasi kinerja. Oleh karena itu, penguatan MSDM yang strategis dan berorientasi mutu menjadi kunci peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, pendidikan Islam, profesionalisme guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, moral, maupun profesional. Kualitas pendidikan suatu lembaga sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelola dan menjalankan proses pendidikan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menentukan mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan (Galorio et al., 2024).

Dalam praktiknya, berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi persoalan mendasar terkait pengelolaan SDM, seperti ketidaksesuaian kompetensi pendidik dengan tuntutan pembelajaran, terbatasnya pengembangan profesional berkelanjutan, serta lemahnya sistem penilaian kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang tidak terencana berdampak langsung pada rendahnya kualitas layanan pendidikan dan kinerja lembaga secara keseluruhan (Aris et al., 2023).

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang khas karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan akhlak, nilai keislaman, dan karakter peserta didik. Kekhasan tersebut menuntut pengelolaan SDM yang tidak bersifat administratif semata, melainkan strategis dan berorientasi mutu. Studi pada sekolah Islam menunjukkan bahwa kualitas lembaga sangat dipengaruhi oleh kebijakan rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan pembinaan pendidik yang sistematis (Fajriyah & Rindaningsih, 2024).

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen dan penempatan berbasis kompetensi, pengembangan profesional, serta penilaian kinerja secara berkelanjutan. Penelitian Pusvitasari (2021) menegaskan bahwa penguatan fungsi-fungsi MSDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan, terutama melalui peningkatan profesionalisme guru dan efektivitas pembelajaran.

Selain itu, manajemen SDM yang strategis berperan dalam membangun iklim organisasi pendidikan yang kondusif. Lingkungan kerja yang didukung oleh sistem pengelolaan SDM yang baik terbukti meningkatkan komitmen, motivasi, dan kinerja pendidik, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan (Astutiningsih, Maliki, & Ambarsari, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan kajian sistematis yang menyatakan bahwa praktik MSDM yang terintegrasi memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja organisasi pendidikan (Galorio et al., 2024).

Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Namun, sebagian kajian masih berfokus pada pendidikan umum dan belum secara spesifik mengkaji konteks pendidikan Islam sebagai sebuah sistem kelembagaan yang memiliki karakteristik nilai dan tujuan yang khas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan secara strategis dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah penelitian ini berfokus pada bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam, khususnya melalui pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, terencana, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam konsep, teori, dan temuan ilmiah yang berkaitan dengan peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Studi pustaka digunakan untuk menelaah gagasan dan hasil penelitian terdahulu tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan secara langsung (Darmalaksana, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sumber-sumber kepustakaan yang relevan, meliputi artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan dokumen resmi yang membahas manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data jurnal ilmiah dan perpustakaan digital. Sumber-sumber yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria (1) relevansi dengan fokus penelitian, (2) kredibilitas publikasi, dan (3) keterkinian informasi, terutama publikasi lima hingga sepuluh tahun terakhir, kecuali untuk buku rujukan utama yang bersifat fundamental.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan melalui proses membaca secara cermat, mengidentifikasi gagasan utama, serta mengelompokkan konsep-konsep yang berkaitan dengan fungsi manajemen SDM dan peningkatan kualitas pendidikan. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data secara tematik, dan penarikan kesimpulan secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai peran strategis manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam (Miles, Huberman, & Saldana, 2014).

Melalui proses analisis tersebut, penelitian ini berupaya mensintesis berbagai pandangan dan temuan ilmiah sehingga menghasilkan pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai kontribusi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Hasil studi pustaka ini

diharapkan dapat menjadi dasar konseptual bagi penelitian selanjutnya serta memberikan rujukan teoretis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang berorientasi pada mutu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan telaah terhadap literatur yang membahas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan Islam, kajian ini diarahkan untuk mengidentifikasi bagaimana fungsi-fungsi MSDM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Hasil sintesis pustaka menunjukkan bahwa MSDM dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai instrumen strategis yang menentukan efektivitas proses pendidikan, kualitas pendidik, serta daya saing lembaga.

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa efektivitas lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan SDM, ketepatan rekrutmen, pengembangan kompetensi pendidik, serta mekanisme evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas pendidikan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari sistem pengelolaan manusia yang terencana dan berorientasi mutu.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Kontributor Utama terhadap Mutu Lembaga Pendidikan

MSDM tidak lagi dipahami sebagai fungsi administratif yang sebatas mengatur kepegawaian, melainkan sebagai instrumen strategis yang memengaruhi kualitas proses, kinerja pendidik, serta capaian institusional secara menyeluruh. Dalam konteks ini, mutu pendidikan diposisikan sebagai keluaran sistemik dari praktik pengelolaan manusia yang terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas. Temuan empiris Qutni, Kristiawan, & Fitriani (2021) memperlihatkan bahwa penerapan fungsi MSDM yang meliputi perencanaan, pembinaan, pelatihan, dan evaluasi berkorelasi langsung dengan peningkatan kualitas pendidikan di lembaga yang diteliti. Studi tersebut menegaskan bahwa ketika fungsi MSDM dijalankan secara sistematis, lembaga pendidikan mampu memperbaiki kualitas proses pembelajaran, meningkatkan kinerja guru, serta mengurangi hambatan operasional yang mengganggu efektivitas organisasi. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa MSDM berperan sebagai pengungkit mutu, bukan sekadar unit pendukung administrasi.

Namun demikian, hasil telaah pustaka juga menunjukkan bahwa kontribusi MSDM terhadap mutu tidak hanya ditentukan oleh keberadaan fungsi-fungsi formal, melainkan oleh kualitas implementasinya. Dalam penelitian Nurdin, Basit, & Fadli (2025), supervisi akademik ditempatkan sebagai bagian integral dari kerangka MSDM yang berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi sebagai mekanisme penguatan profesionalisme pendidik melalui pembinaan, umpan balik, dan pendampingan berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa MSDM yang efektif menekankan pengembangan kapabilitas individu dan tim, bukan sekadar

pemenuhan prosedur kelembagaan.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, temuan dari Az Zahro (2020) memperlihatkan pola yang sejalan bahwa kelemahan dalam perencanaan dan evaluasi SDM berdampak langsung pada belum optimalnya efektivitas penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Temuan tersebut diperkuat oleh Sulfiani, Nurdin, Fajruddin, & Fauziana (2025) yang menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan lembaga sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia secara kontekstual dan adaptif yang berfungsi sebagai instrumen pengelolaan SDM yang memengaruhi kedisiplinan, kinerja guru, serta keberlanjutan budaya kerja lembaga pendidikan Islam. Temuan ini penting karena menegaskan bahwa masalah mutu pendidikan Islam tidak selalu terletak pada kurikulum atau peserta didik, tetapi sering kali bersumber dari pengelolaan SDM yang belum strategis dan berorientasi mutu. Dengan kata lain, mutu pendidikan Islam sangat bergantung pada bagaimana manusia di dalamnya direncanakan, dikembangkan, dan dievaluasi secara sistematis.

Jika dibandingkan dengan kajian internasional, temuan-temuan tersebut menunjukkan pola yang konsisten. Darling-Hammond, Hylar, & Gardner (2017) menegaskan bahwa lembaga pendidikan dengan sistem pengembangan SDM yang kuat khususnya dalam pengembangan profesional guru yang memiliki peluang lebih besar untuk mencapai mutu pendidikan yang berkelanjutan. Meskipun konteksnya berbeda, temuan ini memperkuat argumen bahwa MSDM merupakan fondasi utama kualitas lembaga pendidikan, terlepas dari konteks geografis atau kultural.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM berkontribusi terhadap mutu lembaga pendidikan melalui tiga jalur utama. Pertama, MSDM memengaruhi mutu secara struktural melalui perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Kedua, MSDM memengaruhi mutu secara prosedural melalui pembinaan, supervisi, dan pengembangan profesional yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Ketiga, dalam konteks pendidikan Islam, MSDM juga berfungsi secara kultural dengan membentuk etos kerja, nilai amanah, dan tanggung jawab profesional yang menjadi ciri khas mutu lembaga pendidikan Islam.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Guru sebagai Penguatan Kompetensi dan Kinerja

Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa profesionalisme guru merupakan salah satu penentu utama mutu lembaga pendidikan yang tidak dapat dilepaskan dari kualitas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Profesionalisme guru tidak hanya dimaknai sebagai kepemilikan kualifikasi formal, tetapi sebagai kemampuan berkelanjutan dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian melalui sistem pengelolaan SDM yang terencana dan berorientasi pengembangan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang diterapkan secara partisipatif dan kontekstual mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara signifikan. Dalam konteks madrasah, pengelolaan SDM yang melibatkan guru

dalam perencanaan pengembangan diri, pembinaan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja terbukti berkontribusi pada meningkatnya motivasi kerja dan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah yang menempatkan MSDM sebagai proses pembinaan, bukan sekadar pengendalian administratif, cenderung berhasil membangun komitmen profesional guru meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya (Sartika, Warlizasusi, Ifnaldi, Purwandari, & Zuhri, 2023).

Temuan tersebut sejalan dengan kajian yang menempatkan supervisi akademik sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia. Supervisi yang dilaksanakan sebagai proses pendampingan dan refleksi profesional mendorong guru untuk meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dalam kerangka ini, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi sebagai mekanisme pengembangan kapasitas guru yang berdampak langsung pada kinerja dan profesionalisme pendidik (Hadiansyah, Az Zahro, Wahidin, & Ismail, 2025).

Selain aspek supervisi, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis kebutuhan juga menjadi temuan penting dalam literatur. Pengelolaan SDM yang mengarahkan pelatihan pada kebutuhan riil lembaga dan individu terbukti meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas layanan pendidikan. Pendekatan ini menegaskan bahwa profesionalisme guru tumbuh melalui proses belajar berkelanjutan yang difasilitasi secara sistematis oleh lembaga (Naila & Az Zahro, 2025).

Lebih lanjut, praktik MSDM yang mencakup rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, serta pengelolaan karier yang jelas berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas guru. Ketika guru merasa dikelola secara profesional dan memperoleh peluang pengembangan yang setara, stabilitas organisasi sekolah cenderung meningkat, sehingga lembaga mampu menjaga mutu pendidikan dalam jangka panjang (Sukmara, 2024). Kondisi tersebut diperkuat oleh temuan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada unit pendukung lembaga, seperti humas sekolah, berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan dan responsivitas institusi pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan yang terstruktur terbukti berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan (Wahidin, Ismail, Hadiansyah, & Az Zahro, 2025).

Kecenderungan ini juga sejalan dengan temuan penelitian internasional yang menegaskan bahwa pengembangan profesional guru yang terintegrasi dalam kebijakan MSDM berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Profesionalisme guru dalam perspektif ini bukan hasil dari upaya individual semata, melainkan produk dari investasi kelembagaan yang konsisten terhadap pengembangan sumber daya manusia (Darling-Hammond et al., 2017).

Berdasarkan sintesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM berperan strategis dalam memperkuat profesionalisme guru melalui mekanisme yang saling berkaitan. Rekrutmen dan seleksi menentukan kualitas awal pendidik, pembinaan

dan pelatihan meningkatkan kompetensi, sementara supervisi dan evaluasi kinerja menjaga keberlanjutan profesionalisme. Dalam lembaga pendidikan Islam, mekanisme ini diperkuat oleh internalisasi nilai amanah, tanggung jawab, dan etos kerja, sehingga profesionalisme guru tidak hanya tercermin dalam kinerja pedagogik, tetapi juga dalam sikap dan integritas profesional. Dengan demikian, profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dari sistem MSDM yang diterapkan oleh lembaga pendidikan. MSDM yang dikelola secara strategis dan berorientasi pengembangan berkelanjutan menjadi fondasi utama bagi peningkatan kompetensi dan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap penguatan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak dapat dilepaskan dari tujuan pendidikan yang bersifat holistik, yakni pengembangan kompetensi profesional sekaligus pembentukan karakter dan nilai keislaman. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai sistem administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan mutu lembaga melalui penguatan kapasitas pendidik dan budaya kerja kolaboratif.

Sejumlah kajian empiris menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan Islam sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan pengembangan guru. Studi Carnawi, Zamzami, Abdullah, & Gunawan (2025) di KB PAUD Terpadu Al-Bahjah membuktikan bahwa penguatan kompetensi guru melalui forum diskusi terstruktur mampu meningkatkan kemampuan guru dalam manajemen kelas, perencanaan kurikulum, dan penerapan strategi pembelajaran kreatif. Temuan ini memperlihatkan bahwa pendekatan pengembangan SDM berbasis kolaborasi dan refleksi kolektif merupakan bagian penting dari praktik MSDM yang berdampak langsung pada mutu pendidikan Islam, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan anak usia dini.

Praktik MSDM yang berorientasi pada pengembangan profesional guru juga diperkuat oleh penelitian Sartika, Warlizasusi, Ifnaldi, Purwandari, & Zuhri (2023) yang menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif kepala madrasah dalam pengelolaan SDM mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas MSDM di lembaga pendidikan Islam tidak semata ditentukan oleh kelengkapan sarana, tetapi oleh kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pembelajaran profesional guru secara berkelanjutan.

Pada level pendidikan tinggi Islam, praktik MSDM juga berkontribusi terhadap penguatan daya saing dan mutu kelembagaan. Penelitian Kuniawan et al. (2025) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dosen yang terintegrasi dengan budaya organisasi dan adaptasi digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen dan daya saing perguruan tinggi Islam. Temuan ini menegaskan bahwa MSDM berperan sebagai penghubung antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pendidik dalam konteks pendidikan Islam modern.

Selain aspek profesional, praktik MSDM di lembaga pendidikan Islam juga

berfungsi memperkuat nilai-nilai institusional. Penelitian Carnawi, Zamzami, Nasoha, Muarif, & Abdullah (2024) tentang pengembangan hidden curriculum di sekolah berbasis pesantren menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai moral, akidah, dan adab Islam mampu membangun budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks ini, MSDM tidak hanya mengatur tenaga pendidik, tetapi juga menjadi medium internalisasi nilai-nilai Islam dalam praktik pendidikan sehari-hari.

Berdasarkan sintesis berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa praktik MSDM di lembaga pendidikan Islam beroperasi pada dua dimensi utama. Pertama, dimensi profesional, yaitu pengelolaan rekrutmen, pembinaan, supervisi, dan pengembangan kompetensi guru secara sistematis. Kedua, dimensi kultural-religius, yaitu internalisasi nilai-nilai Islam melalui kepemimpinan, budaya kolaboratif, dan keteladanan pendidik. Integrasi kedua dimensi ini menjadikan MSDM sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Evaluasi, dan Tantangan Implementasi

Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa meskipun manajemen sumber daya manusia (MSDM) diakui berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural. Tantangan tersebut terutama muncul pada aspek evaluasi kinerja, pengembangan profesional berkelanjutan, serta konsistensi penerapan kebijakan MSDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Sejumlah penelitian mengungkap bahwa salah satu kendala utama implementasi MSDM adalah keterbatasan sumber daya, baik dari sisi pendanaan, waktu, maupun kapasitas manajerial. Studi Qutni, Kristiawan, & Fitriani (2021) menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan telah memiliki perencanaan MSDM yang cukup baik, namun tidak diimbangi dengan dukungan anggaran yang memadai untuk pelatihan intensif dan pengembangan kompetensi pendidik. Akibatnya, kebijakan MSDM cenderung berhenti pada tataran perencanaan dan belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Tantangan lain yang sering muncul adalah lemahnya sistem evaluasi kinerja yang terstandar. Dalam banyak lembaga pendidikan Islam, evaluasi kinerja guru masih bersifat administratif dan insidental, belum terintegrasi dalam siklus MSDM yang sistematis. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Az Zahro (2020) di MTs Salafiyah Kota Cirebon yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pendidik belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan pengembangan SDM. Evaluasi cenderung bersifat formalitas, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap perbaikan kinerja guru dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Dengan demikian, meskipun MSDM memiliki potensi besar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam, tantangan implementasi perlu dikelola secara serius agar strategi MSDM tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara nyata dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan administratif, tetapi sebagai instrumen penguatan mutu yang memengaruhi kualitas pendidik, efektivitas pembelajaran, dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Pengelolaan SDM yang terencana melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja yang sistematis terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa profesionalisme guru merupakan produk dari sistem MSDM yang dikelola secara strategis. Guru yang dibina melalui mekanisme pembinaan, pelatihan, dan evaluasi yang berorientasi pengembangan cenderung menunjukkan peningkatan kompetensi, motivasi, dan komitmen profesional. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, peran MSDM diperkuat oleh internalisasi nilai amanah, tanggung jawab, dan etos kerja yang menjadi ciri khas mutu kelembagaan.

Namun demikian, implementasi MSDM masih menghadapi tantangan, terutama pada keterbatasan sumber daya dan belum optimalnya sistem evaluasi kinerja yang terstandar. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam memerlukan penguatan MSDM yang tidak hanya terfokus pada perumusan kebijakan, tetapi juga pada kualitas pelaksanaan dan evaluasi yang berkelanjutan agar berdampak nyata terhadap mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.
- Astutiningsih, A., Maliki, B. I., & Ambarsari, Y. (2024). Strategic Human Resource Management: Linking Human Resource Practice to Organizational Strategy for Enhanced Performance. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 17(2), 259–271. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i2.873>
- Az Zahro, F. (2020). Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan Di MTs Salafiyah Kota Cirebon. *Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 5(1), 1–23.
- Carnawi, C., Zamzami, Z., Abdullah, I., & Gunawan, G. (2025). Optimalisasi Mutu Pendidikan di KB PAUD Terpadu Al Bahjah melalui Peningkatan Kompetensi Guru Berbasis Forum Group Discussion. *ABJIS: Al-Bahjah Journal of Islamic Community Service*, 2(2), 75–85. <https://doi.org/10.61553/abjis.v2i2.885>
- Carnawi, C., Zamzami, Z., Nasoha, A. M. M., Muarif, Y. Z., & Abdullah, I. (2024). Management Strategy for the Development of Pesantren's Hidden Curriculum in Schools. *DINIKA: Academic Journal of Islamic Studies*, 9(1), 69–92. <https://doi.org/10.22515/dinika.v9i1.9525>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- Darmalaksana, W. (2020). *Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Fajriyah, A., & Rindaningsih, I. (2024). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ISLAMIC SCHOOLS. *Academic Journal Research*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.44>
- Galorio, I. J. N., Paglinawan Jr., A. J., Z. Mata, J., & Guray, C. B. (2024). Human Resource Management in Education: A Systematic Review. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 50(7), 74–92. <https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v50i71446>
- Hadiansyah, C. F., Az Zahro, F., Wahidin, W., & Ismail, A. T. (2025). Supervisi Kolaboratif dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru di SMA Negeri Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 2580–6491. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp>
- Kuniawan, A., Suryatna, Y., Saifuddin, Yusup, Carnawi, & Muspiroh, N. (2025). Examining Leadership, Digital Adaptation, Organizational Culture, and Lecturer Performance as the Predictors of Enhancing Competitiveness of Cyber Islamic University. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(3), e04914. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n03.pe04914>
- Miles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. California: SAGE.
- Naila, S., & Az Zahro, F. (2025). STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENDUKUNG LAYANAN LITERASI DI PERPUSTAKAAN DESA SUMURUGUL. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 14–21. <https://doi.org/10.61553/ascent.v3i1.601>
- Nurdin, N., Basit, F. A., & Fadli, R. M. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PENDIDIKAN DASAR. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V3I6.2017>
- Pusvitasari, R. (2021). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 125–135. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>
- Sartika, D., Warlizasusi, J., Ifnaldi, I., Purwandari, E., & Zuhri, Z. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *DIRASAH*, 6(2).
- Sukmara, A. R. (2024). Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education. *Jurnal Ekonomi*, 13(3).
- Sulfiani, S., Nurdin, M. N. I., Fajruddin, M. N., & Fauziana, S. P. (2025). *Digital and Non-*

Digital Leadership in Merdeka Curriculum Implementation: A Case Study at Al-Bahjah Cirebon. 5(2). <https://doi.org/10.14421/hjie.52-03>
Wahidin, W., Ismail, A. T., Hadiansyah, C. F., & Az Zahro, F. (2025). OPTIMALISASI PERAN STRATEGIS MANAJEMEN HUMAS DALAM MENINGKATKAN RESPONSIVITAS LAYANAN PUBLIK SEKOLAH DASAR: STUDI KUANTITATIF DI KOTA KARAWANG. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 2477–2143.