

PENGELOLAAN SDM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Abdul Muid¹, Widhodho Joyo Kusumo²

abdul11muid@gmail.com widhodho25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi komprehensif pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika kebijakan pendidikan modern. Menggunakan metode studi literatur (*library research*) pendekatan kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam mutlak bertransformasi dari manajemen tradisional berbasis pengabdian semata menuju tata kelola profesional yang diintegrasikan dengan nilai-nilai profetik. Terdapat tiga pilar utama dalam transformasi ini: (1) restrukturisasi rekrutmen dan kejelasan legalitas status kepegawaian sebagai respons proaktif terhadap kebijakan afirmatif pemerintah, seperti program PPPK; (2) pemenuhan kesejahteraan finansial melalui diversifikasi pendanaan yang berkeadilan; dan (3) penerapan evaluasi kinerja objektif berbasis data (*data-driven*) menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI).

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Lembaga Pendidikan Islam.

Abstract

This study aims to analyze and formulate a comprehensive strategy for human resource (HR) management in Islamic educational institutions amidst the dynamics of modern educational policy. Using a qualitative library research method, data collection was conducted through a search of academic literature. The results of the study indicate that Islamic educational institutions absolutely transform from traditional, devotion-based management to professional governance integrated with prophetic values. There are three main pillars in this transformation: (1) recruitment restructuring and clarity of employee legal status as a proactive response to government affirmative policies, such as the PPPK program; (2) fulfillment of financial well-being through equitable funding diversification; and (3) implementation of objective, data-driven performance evaluation using Key Performance Indicators (KPI).

Keywords: Human Resource Management, Islamic Educational Institutions, Educator Welfare, Key Performance Indicators, Affirmative Policy

PENDAHULUAN

¹Abdul Muid adalah Dosen Pascasarjana, (S2, S1), Universitas Qomaruddin Bungah Gresik, Dosen Pascasarjana & S1 STAI Arrosyid Surabaya, Ketua Dewan Pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Maziyyatul Ilmi Boboh Menganti Gresik, Pengasuh Pondok Pesantren Al Furqon NU Driyorejo Gresik, Anggota Majelis Ulama Kabupaten Gresik 2020-2026, Anggota Dewan Pakar Masjid Kabupaten Gresik, Wakil Ketua Tanfidziyah NU Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik, Pengurus Aswaja Center PCNU Kabupaten Gresik, Kepala Bidang Pendidikan Komisi Pendidikan Kabupaten Gresik.

² Mahasiswa Universitas Qomaruddin Bungah Gresik

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, melainkan juga memiliki kedewasaan spiritual serta moral. Dalam upaya mencapai visi besar tersebut, sumber daya manusia (SDM) pendidikan khususnya tenaga pendidik serta kependidikan menjadi komponen yang paling vital. Pengelolaan SDM yang efektif dalam konteks pendidikan Islam tidak boleh hanya berfokus pada administrasi kepegawaian semata, melainkan harus mencakup perencanaan, pengembangan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja yang sejalan dengan nilai-nilai profetik.³ Tanpa adanya tata kelola SDM yang profesional, lembaga pendidikan Islam akan kesulitan bersaing di era modernisasi pendidikan.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah institusi pendidikan berbasis Islam, termasuk madrasah serta pesantren masih menemui sejumlah tantangan serius terkait manajemen SDM. Praktik pengelolaan di beberapa lembaga sering kali masih bersifat tradisional, di mana sistem rekrutmen kurang transparan dan program pengembangan kompetensi guru belum terfasilitasi dengan baik.⁴ Selain itu, minimnya perhatian terhadap kesejahteraan dan beban kerja tenaga kependidikan kerap menjadi hambatan utama yang menurunkan motivasi serta kualitas pengajaran. Kondisi ideal yang diharapkan sering kali berbenturan dengan kenyataan yang membutuhkan intervensi manajemen yang komprehensif.

Beberapa kajian terdahulu telah banyak menyoroti urgensi pembaruan manajemen di lembaga pendidikan Islam, namun mayoritas penelitian tersebut masih terjebak pada pembahasan kurikulum, strategi pembelajaran, atau gaya kepemimpinan kepala madrasah/kiai.⁵ Diskursus yang secara spesifik mengupas strategi komprehensif pengelolaan SDM dari tahap rekrutmen hingga terminasi masih relatif terbatas. Dengan demikian, artikel disusun untuk mengisi keterbatasan literatur (*research gap*) tersebut. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana konsep dan implementasi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, guna merumuskan strategi adaptif yang mampu meningkatkan mutu kelembagaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbasis pendekatan kualitatif dengan mintikberatkan pada kajian literatur (*library research*).⁶ Desain tersebut diterapkan untuk mengkaji serta menelusuri literatur-literatur terdahulu berupa buku, artikel jurnal, serta literatur akademik yang relevan mengenai pengelolaan SDM Lembaga pendidikan Islam yang sesuai untuk digunakan mengumpulkan data. Sumber data dihimpun dari berbagai literatur akademis. Bahan kajian bersumber dari artikel jurnal nasional serta internasional yang menelaah manajemen pendidikan Islam, khususnya tata kelola guru dan tenaga kependidikan. Dengan menelusuri pangkalan data akademis seperti *Google Scholar*.

³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Pustaka Cendekia, 2021), 45.

⁴ Gamar, Nur, and Putriani L. Maliki. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Nem, 2025.

⁵ Arifin, Furqon. *Manajemen dan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer*. CV Cendekia Press, 2025.

⁶ Sugiyono, "Metode penelitian kualitatif." (2022).

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan telaah literatur dan analisis terhadap dinamika kebijakan terbaru, pengaturan sumber daya manusia (SDM) pada institusi pendidikan keislaman tengah berada pada fase transisi yang krusial. Tata kelola yang selama ini kental dengan pendekatan tradisional dan nilai "keikhlasan" murni, kini dituntut untuk beradaptasi dengan standar profesionalisme modern dan kebijakan afirmatif pemerintah. Melalui metode studi pustaka, analisis terhadap manajemen SDM lembaga pendidikan Islam dapat dipetakan ke dalam tiga dimensi utama berikut:

1. Transformasi Rekrutmen dan Legalitas Status Kepegawaian

Secara historis, rekrutmen di madrasah dan pesantren sering kali mengandalkan jaringan informal dan ikatan primordial, yang terkadang mengesampingkan kualifikasi profesional.⁷ Namun, diskursus ini mengalami pergeseran radikal seiring dengan kebijakan Kementerian Agama pada awal tahun 2026 yang mengusulkan 630.000 formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) spesifik jalur afirmasi bagi tenaga pendidik madrasah swasta⁸. Kebijakan masif ini memaksa lembaga pendidikan Islam untuk merestrukturisasi sistem kepegawaiannya. Legalitas status guru yang kini difasilitasi oleh negara menuntut pihak yayasan atau lembaga untuk mulai menerapkan sistem seleksi internal yang lebih berstandar, guna memastikan bahwa pendidik yang diajukan atau dikelola benar-benar memenuhi kualifikasi aparatur sipil negara.

2. Reorientasi Kesejahteraan dan Kompensasi Berkeadilan

Selama puluhan tahun, tantangan terbesar yang disoroti oleh berbagai literatur adalah rendahnya kompensasi bagi tenaga pendidik di madrasah swasta, yang sering kali dilegitimasi oleh narasi pengabdian (*jiḥād fī sabīlillāh*). Meskipun nilai spiritualitas tetap menjadi fondasi, kajian mutakhir menegaskan bahwa kesejahteraan finansial tidak boleh lagi diabaikan. Intervensi pemerintah melalui kuota PPPK menjadi bukti bahwa penyelesaian masalah kesejahteraan memerlukan pendekatan struktural. Bagi lembaga yang belum tersentuh kuota tersebut, literatur merekomendasikan perlunya diversifikasi sumber pendanaan Lembaga misalnya melalui optimalisasi dana wakaf produktif atau unit usaha pesantren agar mampu memberikan kompensasi yang layak dan berkeadilan tanpa harus membebani wali murid.⁹

3. Pengembangan Kompetensi Adaptif dan Evaluasi Berbasis Kinerja

Peningkatan status dan kesejahteraan harus berjalan lurus dengan peningkatan kualitas. Analisis literatur menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam masih sering bersifat sporadis dan kurang terukur. Lembaga pendidikan Islam perlu merancang *in-house training* yang berfokus pada integrasi teknologi pedagogik dan penguatan

⁷ Munadi, Muhammad, and H. A. Umar. *Manajemen Madrasah: Teori, Riset dan Praktik*. Elex Media Komputindo, 2022.

⁸ Sarah Shafira Sandy, *Kemenag Usulkan 630 Ribu Formasi PPPK Guru*, Kementerian Agama, Diakses pada 04 Juni 2026, <https://kemenag.go.id/nasional/kemenag-usulkan-630-ribu-formasi-pppk-guru-DjSyK>.

⁹ Manaf, Sofwan, Samiyono Samiyono, Fajar Suryono, and Achmad Farouq Abdullah. "Manajemen Wakaf Produktif untuk Kemandirian Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di Pesantren Darunnajah." *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)* 8, no. 6 (2025): 260-271.

literasi digital.¹⁰ Selain itu, evaluasi kinerja tidak dapat lagi dilakukan secara subjektif oleh pimpinan lembaga. Implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) yang diadaptasi dengan nilai-nilai profetik seperti kedisiplinan (*amanah*), inovasi pembelajaran (*fathonah*), dan integritas (*siddiq*) harus diwujudkan agar pembinaan SDM dapat dilakukan secara objektif dan berkelanjutan.¹¹

Lebih jauh, implementasi KPI di lingkungan madrasah atau pesantren tidak boleh berhenti sekadar sebagai kewajiban administratif, melainkan harus terintegrasi penuh dengan sistem penghargaan (*reward*) dan pembinaan berkesinambungan.¹² Praktik evaluasi yang secara historis kerap didasarkan pada senioritas atau kedekatan personal dengan pimpinan harus segera digantikan oleh matriks penilaian yang terstandarisasi. Sebagai contoh, indikator *fathonah* dapat diukur secara konkret dari capaian guru dalam merancang media pembelajaran berbasis digital, sedangkan nilai *amanah* dievaluasi melalui rekam jejak presensi dan ketepatan waktu penyelesaian evaluasi siswa.

Hasil pengukuran KPI ini kemudian mutlak dijadikan landasan berbasis data bagi pimpinan lembaga dalam mengambil keputusan strategis, mulai dari pemberian insentif kinerja, promosi jabatan guru, hingga penentuan program bimbingan teknis spesifik yang dibutuhkan oleh masing-masing individu. Transformasi menuju sistem evaluasi yang transparan ini diyakini mampu menumbuhkan rasa keadilan di kalangan pendidik, memacu iklim kompetisi akademik yang positif, dan pada akhirnya mengokohkan budaya mutu institusi pendidikan Islam secara menyeluruh.¹³

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia pada institusi pendidikan berbasis islam di era modern mutlak bertransformasi dari pendekatan manajerial tradisional yang hanya mengandalkan narasi pengabdian menuju tata kelola profesional yang terintegrasi dengan nilai-nilai profetik. Transformasi ini mengharuskan lembaga untuk secara proaktif merespons dinamika kebijakan afirmatif pemerintah seperti kuota pengangkatan PPPK dengan merestrukturisasi sistem rekrutmen dan memastikan legalitas status kepegawaian secara transparan. Pada saat yang sama, pemenuhan kesejahteraan finansial pendidik harus diwujudkan melalui pendekatan struktural dan diversifikasi pendanaan yang berkeadilan. Sebagai penyeimbang dari peningkatan kesejahteraan dan status tersebut, lembaga dituntut untuk meninggalkan penilaian subjektif dan mulai menerapkan evaluasi kinerja berbasis data (*data-driven*) melalui instrumen *Key Performance Indicators* (KPI) yang objektif. Sinergi yang utuh antara kepastian status kepegawaian, kompensasi yang layak, serta sistem pembinaan dan evaluasi yang transparan

¹⁰ Syarofi, Muhammad. "Assistance for Teacher Competence Development at SMP Tahfidzul Qur'an through the In-House Training (IHT) Program in Syllabus and Learning Tools Design." *JePKM (Journal of Community Service)* 6, no. 2 (2025): 109-121.

¹¹ Bolotio, Rivai, and Arhanuddin Salim. *KEPEMIMPINAN NABI DALAM REFORMASI PENDIDIKAN Telaah Manajemen Transformasi dan Budaya Mutu pada Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Selaras Media Kreasindo.

¹² Suheri, Edi. *Tenaga Administrasi Sekolah: Tugas, Fungsi, Kewenangan, Kompetensi, dan KPI*. PT. Revormasi Jangkar Philosophia, 2026.

¹³ Murthosia, Dewi, Lusi Febria Sari, and Muhammad Haidar. *Inovasi dalam Pengelolaan Mutu Pendidikan Agama Islam*. PT Arr Rad Pratama, 2025.

inilah yang pada akhirnya menjadi fondasi utama dalam menjamin keberlanjutan mutu sekaligus daya saing pendidikan Islam.

REFERENSI

- Arifin, Furqon. (2025). *Manajemen dan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer*. CV Cendekia Press.
- Bolotio, Rivai, & Salim, Arhanuddin. (Tanpa Tahun). *Kepemimpinan Nabi dalam Reformasi Pendidikan: Telaah Manajemen Transformasi dan Budaya Mutu pada Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Gamar, Nur, & Maliki, Putriani L. (2025). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Nem.
- Manaf, Sofwan, Samiyono, Suryono, Fajar, & Abdullah, Achmad Farouq. (2025). Manajemen Wakaf Produktif untuk Kemandirian Lembaga Pendidikan Islam: Studi Kasus di Pesantren Darunnajah. *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 8(6), 260-271.
- Munadi, Muhammad, & Umar, H. A. (2022). *Manajemen Madrasah: Teori, Riset dan Praktik*. Elex Media Komputindo.
- Murthosia, Dewi, Sari, Lusi Febria, & Haidar, Muhammad. (2025). *Inovasi dalam Pengelolaan Mutu Pendidikan Agama Islam*. PT Arr Rad Pratama.
- Qomar, Mujamil. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Sandy, Sarah Shafira. (n.d.). *Kemenag Usulkan 630 Ribu Formasi PPPK Guru*. Kementerian Agama. Diakses pada 4 Juni 2026, dari <https://kemenag.go.id/nasional/kemenag-usulkan-630-ribu-formasi-pppk-guru-DjSyK>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Suheri, Edi. (2026). *Tenaga Administrasi Sekolah: Tugas, Fungsi, Kewenangan, Kompetensi, dan KPI*. PT. Revormasi Jangkar Philosophia.
- Syarofi, Muhammad. (2025). Assistance for Teacher Competence Development at SMP Tahfidzul Qur'an through the In-House Training (IHT) Program in Syllabus and Learning Tools Design. *JePKM (Journal of Community Service)*, 6(2), 109-121.