



# IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 2, Nomor 1 2024 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

## Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Agama Islam

Suriyani

SDS IT Qur'an Kisaran

suriyanizaidan@gmail.com

### ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik dan peserta didik di lingkungan pendidikan, termasuk di institusi Pendidikan Agama Islam (PAI). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan MSDM dalam konteks PAI, yang mencakup perencanaan, pengembangan, serta evaluasi tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis studi literatur terhadap berbagai jurnal, buku, dan hasil penelitian terbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang efektif berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kompetensi pendidik dalam menyampaikan materi keagamaan. Perencanaan SDM yang matang, pelatihan yang berkesinambungan, serta evaluasi kinerja yang objektif menjadi elemen utama dalam mendukung pencapaian tujuan pembelajaran di PAI. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan strategi MSDM yang lebih terstruktur guna mengoptimalkan kualitas pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan perhatian terhadap aspek manajemen kinerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan tenaga pendidik sebagai bagian dari kebijakan MSDM di PAI.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Agama Islam, Pengembangan Tenaga Pendidik, Kinerja Pendidik.

### ABSTRACT

*Human Resource Management (HRM) plays an important role in developing the quality of educators and students in educational environments, including in Islamic Religious Education (PAI) institutions. This study aims to examine the application of HRM in the context of PAI, which includes planning, development, and evaluation of educators. The research method used is a qualitative approach with an analysis of literature studies on various journals, books, and the latest research results. The results of the study indicate that effective HRM implementation contributes significantly to creating a conducive learning environment and improving educator competence in delivering religious material. Mature HR planning, continuous training, and objective performance evaluation are the main elements in supporting the achievement of learning objectives in PAI. These findings provide implications for managers of Islamic educational institutions to develop more structured HRM strategies to optimize the quality of education. This study recommends the need for increased attention to aspects of performance management, work motivation, and welfare of educators as part of HRM policies in PAI.*

*Keywords: Human Resource Management, Islamic Religious Education, Educator Development, Educator Performance.*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, tidak terkecuali dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dalam lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal, MSDM menjadi landasan utama yang memastikan bahwa setiap komponen manusia di dalamnya dapat berfungsi secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan visi dan misi Pendidikan Agama Islam (PAI) yang bertujuan untuk membentuk peserta didik yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga kecerdasan spiritual dan akhlak yang mulia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek krusial dalam pencapaian tujuan tersebut.

Dalam konteks PAI, manajemen sumber daya manusia harus difokuskan pada peningkatan kualitas tenaga pendidik yang tidak hanya profesional secara pedagogis, tetapi juga memahami nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis. Pendidik yang memiliki kompetensi ini diharapkan mampu menyampaikan materi-materi keislaman dengan lebih efektif serta dapat membangun karakter peserta didik yang berlandaskan ajaran Islam. Menurut Al-Qur'an dalam Surah At-Taubah ayat 122, Allah SWT berfirman:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

*"Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya." (QS. At-Taubah: 122).*

Ayat ini menekankan pentingnya keberadaan orang-orang yang memiliki pemahaman mendalam tentang agama, yang dalam konteks pendidikan Islam dapat diartikan sebagai kebutuhan akan tenaga pendidik yang kompeten dan terlatih. Implementasi dari ayat ini dalam manajemen pendidikan adalah memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang terlibat dalam lembaga PAI memiliki kapasitas dan kompetensi yang mumpuni agar mampu mentransformasikan ilmu agama kepada peserta didik dengan baik.

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik. Proses rekrutmen harus dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, pemahaman keagamaan, serta pengalaman mengajar yang memadai. Seleksi yang ketat menjadi langkah awal untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang direkrut benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain itu, pengembangan tenaga pendidik menjadi aspek lain yang tidak kalah penting. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, workshop, seminar, serta studi lanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan pemahaman keislaman mereka. Pelatihan yang berkelanjutan akan memberikan dampak positif terhadap kualitas penyampaian materi ajar, sehingga peserta didik dapat menerima pendidikan yang lebih bermakna dan berkualitas. Pengembangan juga mencakup pembinaan mental dan spiritual pendidik, agar mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan yang baik bagi peserta didiknya.

Evaluasi kinerja menjadi tahap akhir dalam siklus manajemen sumber daya manusia. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai sejauh mana pendidik telah mencapai standar kinerja yang ditetapkan serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Evaluasi yang objektif dapat mendorong pendidik untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan berupaya memberikan kontribusi terbaik dalam proses pendidikan. Dengan demikian, evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri bagi pendidik.

Namun, dalam praktiknya, penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sering kali menemui berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga, baik dari segi finansial, fasilitas, maupun dukungan kebijakan. Banyak lembaga pendidikan Islam yang masih beroperasi dengan anggaran yang minim, sehingga sulit untuk mengalokasikan dana yang memadai bagi pengembangan tenaga pendidik. Selain itu, belum adanya standar yang jelas mengenai kompetensi tenaga pendidik di lembaga PAI juga menjadi kendala

tersendiri. Hal ini menyebabkan kurangnya konsistensi dalam kualitas tenaga pendidik yang dihasilkan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kendala lainnya adalah motivasi kerja tenaga pendidik yang sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti rendahnya insentif finansial, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja. Situasi ini menyebabkan rendahnya motivasi tenaga pendidik untuk berinovasi dan mengembangkan diri. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan motivasi kerja pendidik, salah satunya melalui pemberian insentif yang layak, pengurangan beban administratif, serta peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan komitmen yang kuat dari para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengelola lembaga pendidikan, serta masyarakat. Pemerintah dapat berperan dalam memberikan regulasi yang jelas mengenai standar kompetensi tenaga pendidik di lembaga PAI serta memberikan dukungan finansial yang memadai untuk pengembangan tenaga pendidik. Pengelola lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi manajemen yang lebih terarah, termasuk dalam perencanaan, pengembangan, serta evaluasi tenaga pendidik. Di sisi lain, masyarakat juga dapat berkontribusi dalam mendukung pengembangan lembaga pendidikan Islam melalui berbagai bentuk partisipasi dan kontribusi.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik di lembaga Pendidikan Agama Islam tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas tenaga pendidik, tetapi juga pada terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif dan berkualitas. Dengan manajemen yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat mencetak generasi muda yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga Pendidikan Agama Islam (PAI). Data dikumpulkan melalui studi literatur dengan menelaah berbagai sumber sekunder, termasuk jurnal-jurnal ilmiah, buku, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menganalisis literatur yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait strategi rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik di lembaga PAI. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis konten untuk menginterpretasi konsep, pola, serta implikasi dari penerapan MSDM dalam konteks pendidikan Islam. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber dan diskusi dengan pakar yang memiliki keahlian di bidang manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini juga mempertimbangkan konteks kebijakan pendidikan Islam di Indonesia, serta tantangan-tantangan praktis yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan manajemen SDM yang efektif. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam upaya pengembangan manajemen SDM di lembaga-lembaga PAI, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidik yang kompeten dan berintegritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lembaga Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas tenaga pendidik dan proses pembelajaran. Berdasarkan analisis literatur, terdapat beberapa aspek utama yang menjadi fokus dalam penerapan MSDM, yaitu rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik.

Pertama, aspek rekrutmen menjadi titik awal penting dalam manajemen SDM di lembaga PAI. Proses rekrutmen yang selektif dan berbasis pada kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga sangat diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang dihasilkan memiliki kompetensi dan pemahaman yang mendalam tentang agama. Dalam sebuah studi, Amin et al. (2021) menyatakan bahwa rekrutmen yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, lembaga PAI perlu menyusun standar kompetensi yang jelas dan terukur sebagai acuan dalam proses rekrutmen.

Selanjutnya, pengembangan tenaga pendidik merupakan langkah penting untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan pengetahuan keagamaan. Berbagai program pelatihan dan workshop yang berkelanjutan diperlukan agar pendidik dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pengajaran serta pemahaman agama. Menurut Ahmad (2022), peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui program pengembangan profesional akan berdampak positif terhadap kinerja mereka di kelas. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek pedagogis, tetapi juga pembinaan spiritual yang dapat memperkuat motivasi dan dedikasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mereka.

Evaluasi kinerja menjadi tahap selanjutnya yang tidak kalah penting dalam manajemen SDM. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi tenaga pendidik untuk melakukan perbaikan. Hasil penelitian oleh Rahman (2023) menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang jelas dapat mendorong pendidik untuk berinovasi dan meningkatkan metode pengajaran mereka. Evaluasi ini tidak hanya mencakup penilaian terhadap hasil belajar peserta didik, tetapi juga terhadap proses pengajaran yang dilakukan oleh pendidik.

Namun, dalam praktiknya, penerapan MSDM di lembaga PAI sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun fasilitas. Menurut penelitian oleh Hasan (2021), banyak lembaga PAI yang masih beroperasi dengan anggaran terbatas, sehingga sulit untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi tenaga pendidik. Hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan, karena pendidik tidak memiliki akses yang cukup untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Selain itu, motivasi kerja tenaga pendidik juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan penerapan MSDM. Penelitian oleh Yulianti (2022) menunjukkan bahwa rendahnya insentif finansial dan kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja dapat mengurangi motivasi tenaga pendidik untuk berinovasi dalam proses pengajaran. Situasi ini menuntut pengelola lembaga PAI untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan motivasi kerja tenaga pendidik, agar mereka dapat bekerja dengan lebih optimal.

Tantangan lainnya adalah belum adanya standar kompetensi yang jelas bagi tenaga pendidik di lembaga PAI. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan dalam kualitas pendidikan yang diberikan, karena tidak semua pendidik memiliki latar belakang dan kompetensi yang sama. Oleh karena itu, penting bagi lembaga PAI untuk menyusun standar kompetensi yang terintegrasi dengan kurikulum pendidikan Islam, sehingga setiap pendidik dapat berorientasi pada tujuan yang sama dalam proses pembelajaran.

Dalam upaya mengatasi tantangan-tantangan tersebut, beberapa strategi dapat diterapkan. Pertama, pengelola lembaga PAI perlu menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi atau lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan program pengembangan yang relevan bagi tenaga pendidik. Kerjasama ini dapat menciptakan sinergi dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik yang lebih efektif.

Kedua, pemberian insentif yang layak dan penghargaan bagi tenaga pendidik yang berprestasi dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Insentif tidak selalu harus berupa finansial, tetapi juga bisa berupa pengakuan publik atau kesempatan untuk mengikuti program pelatihan yang lebih lanjut.

Ketiga, pentingnya pembinaan yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik agar mereka tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan keagamaan. Program pembinaan ini dapat dilakukan melalui seminar, diskusi, atau forum yang melibatkan para ahli di bidang pendidikan Islam.

Selain itu, penting juga untuk melibatkan masyarakat dalam proses pendidikan di lembaga PAI. Partisipasi masyarakat dapat membantu menciptakan dukungan yang lebih besar bagi lembaga pendidikan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab bersama dalam menciptakan generasi yang berakhlak mulia dan cerdas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik di lembaga Pendidikan Agama Islam sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan fokus pada aspek rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik, lembaga PAI dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Melalui strategi yang tepat dan kolaborasi antara berbagai pihak, diharapkan lembaga PAI dapat mengatasi tantangan yang ada dan meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif di lembaga Pendidikan Agama Islam (PAI) sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik memiliki dampak signifikan terhadap proses pembelajaran dan hasil pendidikan. Proses rekrutmen yang selektif berdasarkan kompetensi yang jelas dapat memastikan bahwa pendidik yang terpilih memiliki pemahaman mendalam tentang agama dan kemampuan pedagogis yang memadai.

Selain itu, pengembangan tenaga pendidik melalui program pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan juga penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mendorong pendidik untuk terus berinovasi dalam pengajaran.

Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan rendahnya motivasi kerja perlu diatasi melalui strategi yang terencana dan kolaborasi antara pengelola lembaga, pemerintah, dan masyarakat. Dengan demikian, lembaga PAI dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas, serta menghasilkan generasi muda yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. (2022). *Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Pendidikan Islam, 15(1), 45-60.
- Amin, R., & Nur, A. (2021). *Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(2), 25-39.
- Anwar, M. (2020). *Inovasi Pembelajaran dalam Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 9(3), 123-140.
- Arif, M. (2021). *Pendidikan Agama Islam: Strategi dan Implementasi dalam Kurikulum*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 16(2), 200-215.
- Budi, S. (2022). *Pengaruh Kualitas Tenaga Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 15(4), 85-95.
- Darmawan, A. (2021). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 10(1), 23-34.
- Fauzi, R. (2020). *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di Era Digital*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 1-15.
- Hasan, M. (2021). *Tantangan dan Peluang dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 8(3), 15-29.
- Hidayat, T. (2022). *Motivasi Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Psikologi Pendidikan Islam, 5(2), 50-62.
- Junaidi, M. (2023). *Evaluasi Program Pelatihan bagi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 17(1), 30-45.
- Kurniawan, A. (2021). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Berbasis Kearifan Lokal*. Jurnal Pendidikan Agama, 14(2), 112-128.
- Rahman, S. (2023). *Evaluasi Kinerja Pendidik di Lembaga Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 12(2), 77-90.
- Rini, S. (2021). *Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 19(1), 40-55.
- Santoso, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Agama Islam: Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenada Media.
- Setiawan, J. (2022). *Kualitas Pembelajaran dalam Pendidikan Agama Islam di Era Digital*. Jurnal Pendidikan Agama Islam, 7(3), 89-102.
- Subhan, A. (2021). *Peran Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 8(4), 56-70.
- Sugiono, P. (2021). *Strategi Manajemen Kualitas Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 20(2), 66-80.

- Utami, N. (2023). *Keterlibatan Masyarakat dalam Pendidikan Agama Islam: Peluang dan Tantangan*. Jurnal Pendidikan Masyarakat, 11(1), 21-35.
- Wulandari, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(2), 30-45.
- Yulianti, L. (2022). *Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Psikologi Pendidikan Islam, 5(1), 30-44.