

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH ISLAM SWASTA

Fahmi Fikri

¹Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Indonesia

Email : fahmifikri1971@gmail.com

E-Issn: 3063-8313

Received: November 2025

Accepted: November 2025

Published: November 2025

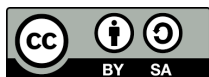
Abstract :

This study aims to analyze the optimization of human resource management in the development of educational quality in private Islamic schools. Human resource management is a crucial aspect in improving the quality of educational institutions, as the success of the educational process is highly influenced by the quality of teachers and educational staff. This research employs a qualitative approach using library research by examining various sources of literature such as books, journal articles, and relevant academic documents related to the research topic. The data analysis technique used is descriptive qualitative analysis by identifying, classifying, and interpreting various concepts and theories related to human resource management in education. The results of the study indicate that the optimization of human resource management in Islamic educational institutions can be achieved through proper planning, selective recruitment processes, the development of teacher competencies, objective performance evaluation systems, and the strengthening of school leadership. Effective human resource management also contributes to increasing teacher professionalism, creating a conducive learning environment, improving the quality of educational services, and strengthening Islamic values within the educational process. Therefore, optimal human resource management becomes a strategic factor in supporting sustainable educational quality improvement in private Islamic schools.

Keywords : Human Resource Management, Educational Quality, Private Islamic Schools

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, karena keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian pustaka (*library research*), yaitu dengan mengkaji berbagai sumber literatur seperti buku, artikel jurnal, serta dokumen ilmiah yang relevan dengan tema penelitian. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan berbagai konsep serta teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui perencanaan yang matang, proses rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi tenaga pendidik, sistem evaluasi kinerja yang objektif, serta penguatan kepemimpinan kepala sekolah. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga berimplikasi pada meningkatnya profesionalisme guru, terciptanya lingkungan pembelajaran yang kondusif, peningkatan kualitas layanan pendidikan, serta penguatan nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara



berkelanjutan di sekolah Islam swasta.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Sekolah Islam swasta

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, dan kebijakan pendidikan semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang mengelola dan menjalankan proses pendidikan tersebut. Guru, tenaga kependidikan, dan seluruh unsur pengelola lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah Islam swasta yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam pengelolaannya (Rizkiana, 2022).

Sekolah Islam swasta memiliki peran penting dalam mendukung sistem pendidikan nasional dengan memberikan alternatif pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan ilmu pengetahuan modern. Lembaga pendidikan ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai institusi pembentukan karakter dan moral peserta didik yang berlandaskan ajaran Islam. Namun demikian, dalam praktiknya banyak sekolah Islam swasta yang menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, kompetensi tenaga pendidik yang belum merata, serta sistem pengelolaan yang belum optimal. Kondisi tersebut menuntut adanya upaya sistematis dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia agar lembaga pendidikan mampu menjalankan fungsinya secara maksimal (Khoiri, 2016).

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian motivasi dan penghargaan. Pengelolaan yang baik terhadap aspek-aspek tersebut akan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila sumber daya manusia dikelola secara profesional dan berorientasi pada pengembangan kapasitas, maka lembaga pendidikan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi dinamika perubahan dan tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi (Handoko, 2010).

Mutu pendidikan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Mutu tidak hanya dilihat dari capaian akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, profesionalitas guru, manajemen kelembagaan, serta lingkungan pendidikan yang kondusif. Dalam konteks sekolah Islam swasta, mutu pendidikan juga mencakup kemampuan lembaga dalam menanamkan nilai-nilai religius, etika, dan karakter Islami kepada peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan

mutu pendidikan harus dilakukan secara komprehensif dengan melibatkan seluruh komponen pendidikan, terutama melalui penguatan manajemen sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama dalam penyelenggaraan pendidikan (Albab et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki korelasi yang signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai standar mutu yang diharapkan. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Demikian pula tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan manajerial dan administratif yang baik akan mendukung terciptanya sistem pengelolaan lembaga yang efisien dan transparan. Dengan demikian, optimalisasi manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan daya saing dan kualitas sekolah Islam swasta (Siagian, 2019).

Namun demikian, dalam realitasnya masih terdapat berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah Islam swasta. Beberapa lembaga pendidikan masih menghadapi keterbatasan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas, kurangnya program pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja yang belum berjalan secara optimal. Selain itu, aspek motivasi dan kesejahteraan tenaga pendidik juga sering menjadi persoalan yang memengaruhi tingkat kinerja dan komitmen mereka terhadap lembaga. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa penguatan sistem manajemen sumber daya manusia masih menjadi kebutuhan mendesak bagi banyak sekolah Islam swasta (Khoiri, 2016).

Dalam konteks tersebut, optimalisasi manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif semata, tetapi juga menyangkut strategi pengembangan kapasitas individu dan kelembagaan secara berkelanjutan. Lembaga pendidikan perlu merancang kebijakan yang mampu mendorong peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan, pembinaan profesional, serta sistem evaluasi kinerja yang objektif dan konstruktif. Di samping itu, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kolaborasi antar tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Tanu, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam swasta. Selain memberikan kontribusi secara akademik dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi para pengelola sekolah dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan

secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian konseptual mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta melalui penelaahan berbagai sumber literatur yang relevan (Kawulich et al., 2016). Penelitian pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai referensi ilmiah seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, serta dokumen akademik lainnya yang berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan, serta pengembangan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memahami secara mendalam konsep, teori, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam konteks pengelolaan sekolah Islam swasta. Pendekatan kualitatif juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis secara interpretatif terhadap berbagai gagasan dan temuan ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya (Hayman & Smith, 2020).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengkaji berbagai literatur yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan cara mengorganisasikan, mengklasifikasikan, serta menafsirkan informasi yang terdapat dalam sumber-sumber literatur tersebut. Proses analisis dilakukan dengan menghubungkan berbagai konsep dan teori mengenai manajemen sumber daya manusia dengan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta. Melalui proses tersebut, peneliti berupaya menemukan pola-pola pemikiran, konsep strategis, serta model pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung pengembangan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Hasil analisis kemudian disajikan secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran dan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan Islam swasta (Creswell, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia tidak hanya dipahami sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas administratif dan akademik, tetapi juga sebagai aktor utama yang menentukan kualitas proses pembelajaran serta keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Guru, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga pendidikan memiliki peran strategis

dalam membentuk lingkungan pendidikan yang efektif, kondusif, dan berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap lembaga pendidikan Islam agar mampu menjalankan fungsi pendidikan secara optimal serta berkontribusi dalam mencetak generasi yang berilmu, berakhlak, dan memiliki integritas moral yang kuat (Azizah & Apdila, 2021).

Dalam perspektif manajemen modern, manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, konsep ini tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada pembentukan nilai-nilai spiritual dan moral dalam lingkungan kerja. Lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen profesional dengan nilai-nilai keislaman sehingga tercipta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga berlandaskan etika dan tanggung jawab moral (Sumarno, Hidayah, 2021).

Salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Pujiarti et al., 2023). Dalam lembaga pendidikan Islam, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik dan profesional, tetapi juga memperhatikan aspek integritas moral dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi keilmuan yang baik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam sikap dan perilaku yang mencerminkan ajaran Islam (Albab et al., 2023).

Selain perencanaan, proses rekrutmen dan seleksi juga menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen yang efektif memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi, dedikasi, serta komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Dalam konteks sekolah Islam swasta, proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi juga memperhatikan aspek kepribadian, komitmen keagamaan, serta kemampuan dalam menanamkan nilai-nilai Islam kepada peserta didik. Dengan demikian, proses rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa individu yang direkrut mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh (Rusydi, 2018).

Pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek lain yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kapasitas profesionalnya agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta

kebutuhan belajar peserta didik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan berbagai program pengembangan profesional seperti pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih baik dan relevan dengan tuntutan zaman (Hidayati, 2022).

Evaluasi kinerja juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Melalui sistem evaluasi yang terstruktur dan objektif, lembaga pendidikan dapat menilai sejauh mana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pemberian umpan balik yang konstruktif. Dalam lembaga pendidikan Islam, evaluasi kinerja seharusnya dilakukan secara adil, transparan, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan sehingga mampu mendorong peningkatan profesionalisme tenaga pendidik (Widodo et al., 2022).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai Islam memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan etis dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Nilai amanah, misalnya, menekankan pentingnya tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas dan kewajiban (Sulianti et al., 2020). Guru dan tenaga kependidikan dipandang sebagai pihak yang dipercaya untuk mendidik dan membimbing generasi muda, sehingga mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan integritas (Mahfudzi, 2020). Prinsip amanah ini menjadi dasar moral yang memperkuat komitmen profesional dalam lingkungan kerja pendidikan Islam (Diana, 2015).

Selain nilai amanah, prinsip profesionalitas juga menjadi salah satu nilai penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Profesionalitas menuntut setiap tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi yang memadai serta kemampuan untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab. Dalam Islam, profesionalitas tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan. Dengan demikian, setiap aktivitas yang dilakukan dalam lingkungan pendidikan dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah sekaligus sebagai kontribusi dalam membangun peradaban yang lebih baik (Nurhana & Asikin, 2024).

Nilai tanggung jawab juga menjadi prinsip penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi peserta didik. Tanggung jawab ini tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas formal, tetapi juga mencakup komitmen untuk menjaga kualitas pendidikan serta membangun lingkungan belajar yang positif dan inspiratif. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai amanah, profesionalitas, dan tanggung jawab dalam sistem manajemen sumber daya manusia, lembaga

pendidikan Islam dapat membangun budaya organisasi yang kuat serta mampu mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik secara berkelanjutan (Khoiri, 2016).

Strategi Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan, khususnya sekolah Islam swasta, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan akademik, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis sangat diperlukan agar seluruh potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dengan pengelolaan yang baik, lembaga pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta memperkuat daya saingnya di tengah dinamika perkembangan dunia pendidikan (Sumarno, 2022).

Salah satu strategi penting dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Guru sebagai ujung tombak proses pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai. Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, guru perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta kebutuhan belajar peserta didik yang semakin kompleks. Oleh karena itu, sekolah Islam swasta perlu secara aktif menyelenggarakan program pelatihan, workshop, seminar, maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya sebagai upaya meningkatkan kapasitas dan kualitas tenaga pendidik (Barokah & Gunawan, 2023).

Selain melalui pelatihan formal, pengembangan kompetensi guru juga dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan internal yang berkelanjutan. Misalnya melalui forum diskusi ilmiah, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran, atau kegiatan berbagi praktik baik dalam proses pembelajaran. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat menjadi sarana bagi para guru untuk saling bertukar pengalaman, memperluas wawasan, serta meningkatkan kualitas strategi pembelajaran yang diterapkan di kelas. Dengan adanya budaya belajar yang terus berkembang di kalangan tenaga pendidik, lembaga pendidikan akan memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan (Hermawansyah, 2021).

Strategi lain yang tidak kalah penting dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Penilaian kinerja merupakan instrumen penting untuk mengukur tingkat efektivitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Melalui sistem evaluasi yang terstruktur, lembaga

pendidikan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga dapat merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka (Barokah & Gunawan, 2023).

Di samping sistem evaluasi kinerja, pemberian motivasi dan penghargaan juga menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong tenaga pendidik untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Sekolah Islam swasta dapat memberikan berbagai bentuk penghargaan, baik dalam bentuk pengakuan profesional, kesempatan pengembangan karier, maupun bentuk apresiasi lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja guru. Penghargaan yang diberikan secara adil dan proporsional dapat menciptakan suasana kerja yang positif serta memperkuat komitmen tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan (Kusmaduni, 2022).

Selain itu, optimalisasi manajemen sumber daya manusia juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, serta mengembangkan potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan komunikatif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya kolaborasi yang kuat di antara seluruh komponen sekolah. Dalam konteks sekolah Islam swasta, kepala sekolah juga diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di lingkungan sekolah (Suyatno, 2022).

Kepemimpinan yang efektif juga tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi yang positif. Budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalitas akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi juga dapat diperkuat melalui penerapan nilai-nilai religius seperti kejujuran, amanah, dan semangat pengabdian dalam menjalankan tugas pendidikan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki kesadaran kolektif untuk bekerja secara maksimal dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan (Wahjosumidjo, 2010).

Jadi, strategi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam swasta merupakan upaya yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Berbagai strategi seperti peningkatan kompetensi guru, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif, pemberian motivasi dan penghargaan, serta penguatan kepemimpinan kepala sekolah harus dijalankan secara terpadu agar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, lembaga pendidikan Islam swasta diharapkan mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran, memperkuat karakter peserta didik, serta menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan moral yang seimbang.

Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Islam Swasta

Manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki implikasi yang sangat signifikan terhadap pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta. Pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan terarah memungkinkan lembaga pendidikan untuk memaksimalkan potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan secara optimal (Rusydi, 2018). Dalam konteks pendidikan, mutu tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas proses pembelajaran, penguatan karakter, serta kemampuan lembaga dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Sholihin et al., 2024).

Salah satu implikasi utama dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah meningkatnya profesionalisme guru. Guru yang dikelola melalui sistem manajemen yang efektif akan memperoleh kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan kompetensi dan kapasitas profesionalnya. Melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja yang terstruktur, guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran serta memperbarui metode pembelajaran yang digunakan di kelas. Profesionalisme guru yang meningkat akan berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih efektif, menarik, dan bermakna (Kurniawaty et al., 2025).

Selain meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, manajemen sumber daya manusia yang optimal juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Lingkungan pembelajaran yang baik tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga oleh kualitas interaksi antara guru, peserta didik, serta seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan (Ekaningsih, 2022). Ketika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, suasana belajar yang positif dan harmonis akan lebih mudah tercipta (Yusuf, 2020). Hal ini akan mendorong peserta didik untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran serta meningkatkan motivasi mereka dalam meraih prestasi akademik maupun non-akademik (Busairi, 2023).

Implikasi lain dari manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah meningkatnya kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Layanan pendidikan yang berkualitas mencakup berbagai aspek, mulai dari proses pembelajaran, bimbingan dan konseling, hingga pengelolaan administrasi pendidikan yang efisien (Faqih, 2007). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, setiap tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal sesuai dengan bidang tanggung jawab masing-masing. Hal ini akan menciptakan sistem pelayanan pendidikan yang lebih terorganisir, responsif, serta mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat secara lebih efektif (Saparina et al., 2023).

Dalam konteks sekolah Islam swasta, manajemen sumber daya manusia juga memiliki implikasi penting dalam penguatan karakter dan nilai-nilai keislaman pada peserta didik. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar yang menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing dan membentuk karakter peserta didik. Melalui keteladanan sikap dan perilaku guru, nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan sikap saling menghormati dapat ditanamkan secara efektif kepada peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu lembaga pendidikan Islam dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga kuat dalam pembinaan moral dan spiritual (Umam, 2019).

Manajemen sumber daya manusia yang optimal juga dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif dalam lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi cara kerja, pola komunikasi, serta hubungan antarindividu dalam lembaga pendidikan. Ketika nilai-nilai profesionalitas, kerja sama, dan tanggung jawab menjadi bagian dari budaya organisasi, seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki komitmen yang sama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Budaya kerja yang positif ini akan memperkuat semangat kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan serta mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran (Ambiya et al., 2021).

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki implikasi yang luas terhadap pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta. Melalui manajemen yang terencana dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, memperbaiki kualitas layanan pendidikan, serta memperkuat pembinaan karakter dan nilai-nilai keislaman pada peserta didik. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif dalam pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara komprehensif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, serta memperkuat kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Melalui berbagai strategi seperti peningkatan kompetensi guru, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif, pemberian motivasi dan penghargaan, serta penguatan kepemimpinan kepala sekolah, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, integrasi nilai-nilai keislaman seperti amanah, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi landasan

penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Dengan demikian, optimalisasi manajemen sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Albab, S. U., Muslimin, I., Zuhriyah, I. A., & Hernawati, S. (2023). Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v2i2.18248>
- Ambiya, M. S., Syukri, A., & US, K. A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. K-Media.
- Azizah, M., & Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 73–84. <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i1.90>
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(2), 28–42. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>
- Busairi. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah*. UIN Mataram.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Istinbath*, 15(1), 89-103. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/article/view/779>
- Ekaningsih, L. A. F. (2022). *Manajemen Risiko Pondok Pesantren Manba'ul Ulum Dan Darussalam Di Kabupaten Banyuwangi (Studi Multikasus Holistik)*. Universitas Brawijaya.
- Faqih, A. R. (2007). *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. UII Press.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Hayman, R., & Smith, E. E. (2020). Mixed Methods Research in Library and Information Science: A Methodological Review. *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(1), 106–125. <https://doi.org/10.18438/eblip29648>
- Hermawansyah. (2021). Manajemen Lembaga Pendidikan Sekolah Berbasis Digitalisasi Di Era Covid 19. *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan*, 12(1), 28–46. <https://doi.org/10.47625/fitrah.v12i1.320>
- Hidayati, U. (2022). Pendidikan Inklusif Pada Lembaga Pendidikan Islam. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 20(3), 292–308. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v20i3.1373>
- Kawulich, B., Wagner, C., & Garner, M. (2016). *Teaching Research Methods in the Social Sciences*. Taylor & Francis.
- Khoiri, A. (2016). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 73–97.

- <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Kurniawaty, R., Zulhamdan, Mila, C., Istiqamah, Masruri, & Rizal, S. (2025). *Profesionalitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Semesta Aksara.
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*. Garudhawaca.
- Mahfudzi. (2020). Evaluasi Dan Solusi Konflik Menuju Integritas. *Jurnal Alasma: Media Informasi Dan Komunikasi Ilmiah*, 2(1), 83–100. <https://jurnalstitmaa.org/alasma/article/view/35>
- Nurhana, H., & Asikin, I. (2024). Nilai Pendidikan terhadap Amar Ma’ruf Nahi Munkar dalam QS Ali Imran 104 dan 110. *Jurnal Riset Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.29313/jrpai.v4i1.3870>
- Pujiarti, E., Amini, Ratnasari, Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2023). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1912–1917. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11244>
- Rizkiana, A. (2022). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Ma’arif Karanganyar Kabupaten Purbalingga*. UIN Profesor Kiyai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Rusydi, A. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Saparina, R., Wahab, A. A., & Mirfani, A. M. (2023). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Peningkatan Layanan Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.24405>
- Sholihin, M., Latif, M., & Widdah, M. El. (2024). Manajemen Humas Dalam Membangun Brand Image Di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) As’ad Olak Kemang Kota Jambi. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(4), 257–263. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/cendikia/article/view/1255>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sulianti, A., Efendi, Y., & Sa’diyah, H. (2020). Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Lembaga Pendidikan. *JPK: Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1), 54–65. <https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n1.2020.pp54-65>
- Sumarno, Hidayah, H. (2021). Perbandingan Manajemen Modern & Manajemen Islam. *Mumtaz*, 1(2), 100–116.
- Sumarno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di SMA Ar Rahmah Putri Islamic Boarding School Malang: Konsep, Teoritis, dan Pembaharuan. *Mumtaz*, 2(2), 132–149.
- Suyatno. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Mujawwidin Rimbo Bujang Tebo Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 547–561. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1502>
- Tanu, I. K. (2016). Pembelajaran Berbasis Budaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.25078/jpm.v2i1.59>

- Umam, M. K. (2019). Lembaga Pendidikan Islam Dalam Telaah Lingkungan Strategik. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.35897/jurnaltinta.v1i2.196>
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers.
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 171-181. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Yusuf, R. M. (2020). *Komitmen Organisasi*. Media Akademi.