

OPTIMALISASI MANAJEMEN HUMAN CAPITAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM**Adi Wibowo¹, Marzuki Noor²**^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, IndonesiaEmail: adiw559@gmail.com¹, marzuki4metro2015@gmail.com²**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi manajemen human capital dalam lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengkaji berbagai referensi terkait manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Data diperoleh melalui kajian terhadap jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dalam pendidikan Islam sebaiknya tidak hanya mengutamakan kualifikasi akademik, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai Islam pada calon guru, seperti akhlak, integritas, dan komitmen terhadap ajaran Islam. Program pelatihan berkelanjutan yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi profesional dengan pemahaman mendalam tentang ajaran Islam juga sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan secara holistik, mencakup aspek akademik dan non-akademik, seperti akhlak dan kontribusi terhadap pengembangan karakter siswa. Selain itu, pengembangan karir bagi tenaga pendidik harus mencakup keseimbangan antara kompetensi profesional dan penguatan spiritualitas. Dengan penerapan manajemen human capital yang optimal, diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, berakhlak mulia, dan mampu mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang holistik.

Kata Kunci: Manajemen Human Capital, Pendidikan Islam, Guru.**Abstract**

This study aims to analyze the strategy of optimizing human capital management in Islamic educational institutions, focusing on recruitment, training, performance assessment, and career development of educators. This study uses a literature study method to examine various references related to human resource management in Islamic education. Data were obtained through a study of journals, books, and scientific articles relevant to the research topic. The results of the study indicate that the recruitment process in Islamic education should not only prioritize academic qualifications, but also pay attention to Islamic values in prospective teachers, such as morals, integrity, and commitment to Islamic teachings. Continuous training programs that integrate professional competency development with a deep understanding of Islamic teachings are also very important to improve

the quality of teaching. Teacher performance assessments need to be carried out holistically, covering academic and non-academic aspects, such as morals and contributions to student character development. In addition, career development for educators must include a balance between professional competence and strengthening spirituality. With the implementation of optimal human capital management, it is hoped that Islamic educational institutions can produce competent educators, have noble morals, and are able to realize the goals of holistic Islamic education.

Keywords: *Human Capital Management, Islamic Education, Teachers.*

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga berakhlak mulia. Lembaga-lembaga ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki kepribadian islami yang kuat. Sebagaimana dinyatakan oleh Hasan Langgulung, pendidikan Islam bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara perkembangan fisik, mental, dan spiritual peserta didik dengan berlandaskan nilai-nilai agama. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM yang dimilikinya, khususnya dalam penerapan manajemen human capital.

Manajemen human capital (modal manusia) adalah pendekatan yang berfokus pada pengelolaan SDM sebagai aset utama organisasi, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan Islam. Menurut Armstrong, human capital mencakup kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh SDM yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen human capital tidak hanya mencakup pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan tetapi juga upaya pengembangan potensi spiritual dan akhlak, yang sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yaitu mencapai insan kamil atau manusia paripurna. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam harus mencakup dimensi kompetensi profesional dan religius secara seimbang.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Perubahan yang cepat dalam teknologi informasi, metode pembelajaran, dan kebutuhan pasar kerja menuntut adanya adaptasi dan

inovasi dalam pengelolaan SDM. Zainal Abidin, menyatakan bahwa lembaga pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam agar tetap relevan dan mampu menghasilkan lulusan yang siap bersaing di tingkat global. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen human capital yang adaptif, yang tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi teknis tetapi juga aspek moral dan etika Islami.

Dalam penerapannya, manajemen human capital di lembaga pendidikan Islam melibatkan berbagai aspek seperti rekrutmen, pengembangan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Yusuf Qardhawi, menekankan pentingnya meningkatkan kualitas tenaga pendidik sebagai salah satu upaya strategis dalam memajukan pendidikan Islam. Ini mencakup tidak hanya peningkatan kemampuan pedagogis tetapi juga penguatan spiritualitas dan akhlak para guru, yang merupakan teladan bagi siswa. Guru yang berkualitas akan menjadi motor penggerak utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Lebih jauh lagi, pendidikan Islam yang dikelola dengan baik melalui manajemen human capital yang efektif dapat menjadi solusi dalam menghadapi krisis moral yang terjadi di masyarakat. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Syaibani, yang menyatakan bahwa tujuan utama pendidikan Islam adalah membentuk karakter yang kokoh dan berakhlak mulia, sehingga lembaga pendidikan Islam harus menekankan pentingnya pendidikan moral dan spiritual sebagai bagian dari kurikulumnya. Dengan demikian, upaya pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan akademis tetapi juga pembentukan karakter peserta didik yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen human capital di lembaga pendidikan Islam cukup beragam, mulai dari keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan infrastruktur, hingga rendahnya kompetensi SDM di bidang manajemen modern. Hasil penelitian oleh Supriyadi, menunjukkan bahwa salah satu faktor penghambat dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam adalah minimnya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, agar mampu memenuhi kebutuhan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam.

Secara keseluruhan, optimalisasi manajemen human capital di lembaga pendidikan Islam merupakan langkah penting dalam mewujudkan visi pendidikan Islam yang berkualitas. Dengan pendekatan yang integratif antara manajemen modern dan prinsip-prinsip Islami, lembaga pendidikan dapat mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan tetapi juga berakhlak mulia. Hal ini akan menjadi modal utama dalam membangun generasi yang tidak hanya unggul di bidang ilmu pengetahuan tetapi juga memiliki landasan moral yang kuat, sesuai dengan tuntutan zaman dan ajaran Islam.

B. LANDASAN TEORI

Manajemen human capital merupakan pendekatan strategis dalam mengelola SDM yang berfokus pada peningkatan nilai tambah melalui pengembangan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan individu di dalam organisasi. Teori manajemen human capital menekankan pentingnya investasi pada SDM sebagai aset utama yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan human capital harus selaras dengan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab moral.

Beberapa konsep manajemen human capital yang relevan untuk diterapkan di lembaga pendidikan Islam antara lain:

1. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai Islam: Proses rekrutmen yang tidak hanya melihat aspek kompetensi profesional, tetapi juga kesesuaian nilai-nilai Islam dalam diri calon tenaga pendidik.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan mengajar, pemahaman syariah, dan akhlak mulia.
3. Penilaian Kinerja Berbasis Akhlak: Evaluasi kinerja tenaga pendidik yang tidak hanya berdasarkan hasil akademis, tetapi juga penilaian atas perilaku dan integritas sesuai dengan ajaran Islam

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, dan

laporan penelitian yang membahas tentang manajemen human capital dan pendidikan Islam. Data yang dikumpulkan akan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama, seperti strategi rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja, kemudian dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang dikaji.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Optimalisasi Manajemen Human Capital di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen human capital dalam lembaga pendidikan Islam merupakan pendekatan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara profesional dan spiritual. Ahmad, menjelaskan bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam sangat penting karena tenaga pendidik adalah ujung tombak dalam mencapai tujuan pendidikan, yang tidak hanya mencakup aspek kognitif, tetapi juga aspek moral dan akhlak. Dalam pendidikan Islam, guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dalam pembentukan karakter siswa.¹ Oleh karena itu, manajemen human capital di lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia, baik itu dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, maupun pengembangan karir.

Berdasarkan kajian literatur yang ada, terdapat beberapa strategi optimalisasi manajemen human capital yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di lingkungan tersebut. Beberapa strategi tersebut antara lain:

a. Rekrutmen dan Seleksi yang Selektif

Rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam bukanlah sekadar memilih individu berdasarkan kualifikasi akademik semata, tetapi lebih dari itu, melibatkan seleksi yang mempertimbangkan kesesuaian calon tenaga pendidik dengan nilai-nilai Islam. Tarmizi, berpendapat bahwa rekrutmen dalam pendidikan Islam harus melibatkan dimensi moral dan spiritual yang kuat, guna memastikan bahwa calon guru tidak hanya menguasai

¹ Ahmad, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 45-53.

materi ajar secara akademik, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen terhadap ajaran Islam yang dapat menjadi teladan bagi siswa.²

Proses rekrutmen yang melibatkan prinsip-prinsip Islam, seperti akhlak, integritas, dan komitmen terhadap ajaran agama, adalah sangat penting dalam konteks pendidikan Islam. Menurut Al-Mawardi dalam bukunya *Al-Ahkam As-Sultaniyyah*, seorang guru harus memiliki dua aspek utama: pengetahuan yang mendalam tentang disiplin ilmu yang diajarkan dan akhlak yang baik untuk menjadi teladan bagi masyarakat. Pengetahuan akademik akan menghasilkan kualitas pengajaran yang baik, sedangkan akhlak mulia akan membentuk karakter siswa dan menciptakan lingkungan pendidikan yang penuh berkah.³

Dalam konteks ini, pendidikan Islam mengedepankan prinsip amar ma'ruf nahi munkar (menyuruh yang baik dan mencegah yang buruk), sebagaimana tercantum dalam Surat At-Tawbah ayat 71 yang Artinya, "*Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar.*" Ayat ini menggarisbawahi pentingnya peran individu dalam menjaga nilai-nilai kebaikan dan mencegah kerusakan dalam masyarakat, yang dapat dicontohkan oleh tenaga pendidik melalui perilaku sehari-hari mereka.

Sejalan dengan itu, rekrutmen yang berbasis pada nilai-nilai Islam memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga mampu mengintegrasikan ajaran Islam dalam perilaku dan interaksi mereka dengan siswa. Dalam hal ini, Nisa, Suryani, & Hidayat, menekankan bahwa pendekatan seleksi dalam lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan beberapa faktor penting seperti integritas, kemampuan untuk mengembangkan karakter siswa, serta komitmen untuk hidup sesuai dengan prinsip-prinsip agama.⁴

Selain itu, Sulaiman, menambahkan bahwa rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam juga memperkuat upaya lembaga pendidikan untuk menciptakan suasana belajar yang sehat, yang tidak hanya terbatas pada pengajaran ilmu pengetahuan, tetapi juga pengajaran moral

² Tarmizi, H. (2018). Rekrutmen dan Seleksi dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 124-133.

³ Al-Mawardi, A. (2017). *Al-Ahkam As-Sultaniyyah*. Dar Al-Maarifah. 133

⁴ Nisa, I., Suryani, A., & Hidayat, M. (2017). Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam: Implementasi dalam Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 104-115.

yang akan membawa siswa menuju kedewasaan dalam beragama dan berkehidupan sosial.⁵ Hal ini sejalan dengan pemikiran Al-Ghazali, yang menekankan bahwa ilmu pengetahuan harus diiringi dengan budi pekerti yang baik, agar pengajaran dapat menghasilkan perubahan positif dalam diri siswa dan masyarakat.

Dari perspektif ini, lembaga pendidikan Islam dapat mengadopsi proses rekrutmen yang lebih komprehensif dengan menambahkan instrumen wawancara berbasis nilai-nilai Islam, serta tes psikologis yang menggali karakter calon tenaga pendidik. Sebagaimana dinyatakan oleh Zainudin (2016), rekrutmen dalam pendidikan Islam seharusnya melihat calon pendidik sebagai "pendakwah" yang akan menyebarkan ilmu dan akhlak Islam dalam kehidupan sehari-hari mereka.⁶ Oleh karena itu, calon guru harus memiliki kesadaran dan kedalaman spiritual yang memungkinkan mereka untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam semua aspek kehidupan.

b. Program Pelatihan Berkelanjutan

Pelatihan berkelanjutan merupakan elemen kunci dalam memastikan bahwa tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya menguasai kompetensi akademik tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam yang akan diterapkan dalam proses belajar mengajar. Dalam konteks ini, Suryana, menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk menjaga kualitas pengajaran dan memperbaharui keterampilan guru agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Pelatihan ini, selain berfokus pada metode pembelajaran yang efektif, juga harus menekankan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pendidikan Islam.⁷

Pendidikan Islam mengajarkan bahwa ilmu pengetahuan dan akhlak harus berjalan beriringan. Al-Qur'an dalam Surah Al-Alaq ayat 1-5 menyebutkan tentang pentingnya pengetahuan dan cara belajar yang benar: *"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu yang Maha Pemurah, yang mengajarkan dengan pena. Dia mengajarkan*

⁵ Sulaiman, M. (2019). Pendidikan Islam dalam Era Modern: Rekrutmen Guru dan Pengembangan Karakter. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 11(1), 51-60.

⁶ Zainudin, M. (2016). Integrasi Akhlak dalam Rekrutmen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(3), 76-85.

⁷ Suryana, E. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 210-221.

manusia apa yang tidak diketahuinya." Ayat ini menekankan bahwa pengetahuan yang bermanfaat harus diterima dan disampaikan dalam cara yang benar, yaitu melalui pengajaran yang mengintegrasikan ilmu dengan moralitas.

Seiring dengan itu, Al-Ghazali dalam bukunya *Ihya' Ulum al-Din* mengemukakan bahwa seorang pendidik harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama untuk dapat menyampaikan pengetahuan secara integral.⁸ Pelatihan bagi tenaga pendidik Islam harus memastikan bahwa guru tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengajarkan akhlak, etika, dan spiritualitas sesuai dengan ajaran Islam. Sehingga pelatihan berkelanjutan harus mencakup pendidikan tentang nilai-nilai Islam yang dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu dalam hubungan antara guru dan siswa, maupun dalam interaksi sosial di lingkungan sekolah.

Selain aspek keislaman, pelatihan berkelanjutan juga harus memperhatikan perkembangan teknologi pendidikan. Suryana, menambahkan bahwa dalam era digital ini, penggunaan teknologi dalam pendidikan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan.⁹ Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan harus mencakup cara-cara memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran online, e-learning, dan sumber belajar digital yang relevan dengan kurikulum pendidikan Islam.

Menurut Ramli, pelatihan berbasis teknologi juga akan membantu tenaga pendidik mengakses berbagai materi ajar yang dapat mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.¹⁰ Penggunaan teknologi di dalam kelas tidak hanya membuat pembelajaran menjadi lebih dinamis, tetapi juga memberikan kesempatan bagi siswa untuk belajar lebih mandiri dan kreatif, sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Sebagai bagian dari program pelatihan berkelanjutan, lembaga pendidikan Islam perlu merancang kurikulum pelatihan yang menyatukan nilai-nilai Islam dengan inovasi teknologi pendidikan. Dengan demikian, tenaga pendidik tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengajar dengan cara yang modern, tetapi juga dapat menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat dalam setiap aspek pembelajaran.

c. Penilaian Kinerja dengan Pendekatan Holistik

⁸ Al-Ghazali, A. (2018). *Ihya' Ulum al-Din*. Dar Al-Ma'arif.

⁹ Suryana, E. *Peningkatan Profesionalisme*,,

¹⁰ Ramli, A. (2020). Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(1), 75-82.

Penilaian kinerja guru di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan dengan pendekatan yang holistik, yang tidak hanya menilai kompetensi akademik tetapi juga mencakup dimensi perilaku dan akhlak guru. Hal ini sangat penting mengingat pendidikan Islam bertujuan untuk menghasilkan individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan dapat menjadi teladan bagi masyarakat. Zainuddin, menjelaskan bahwa evaluasi berbasis akhlak dan integritas guru merupakan salah satu kunci utama untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya mendidik siswa dalam hal pengetahuan, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moralitas.¹¹

Pendidikan Islam mengajarkan bahwa ilmu yang dimiliki harus seiring dengan akhlak yang mulia, seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an, Surah Al-Ahzab (33:21) yang artinya: *"Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."* Ayat ini mengajarkan bahwa seorang pemimpin atau pendidik harus menjadi teladan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hal moralitas dan keimanan.

Berdasarkan pandangan Zainuddin, penilaian kinerja guru dalam lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara menyeluruh, meliputi berbagai aspek, seperti perilaku moral guru, kontribusi mereka terhadap pengembangan karakter siswa, serta komitmen guru dalam melaksanakan pendidikan berbasis prinsip-prinsip Islam. Ini juga berarti bahwa selain mengukur kemampuan akademik guru dalam mengajar, lembaga pendidikan Islam harus mengukur sejauh mana guru mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan rasa empati kepada siswa.

Al-Ghazali dalam karyanya *Ihya' Ulum al-Din* mengajarkan bahwa seorang pendidik harus menjadi teladan dalam segala hal, baik dalam aspek ilmu pengetahuan maupun dalam etika. Pendidik yang berakhlak mulia akan membentuk karakter siswa, yang lebih penting daripada hanya mengajarkan ilmu pengetahuan semata.¹² Al-Razi dalam tafsirnya juga mengungkapkan bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada ilmu duniawi, tetapi juga

¹¹ Zainuddin, M. (2016). Penilaian Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam: Pendekatan Holistik untuk Pembentukan Karakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 150-162.

¹² Al-Ghazali, A. *Ihya' Ulum al-Din*,,

harus mencakup aspek spiritual dan moral, karena keduanya tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan Islam.¹³

Penerapan penilaian kinerja yang holistik ini, sebagaimana dijelaskan oleh Zainuddin, akan mencakup penilaian terhadap bagaimana guru memperlakukan siswa, kehadiran mereka dalam kegiatan sosial dan keagamaan sekolah, serta bagaimana guru mendemonstrasikan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Evaluasi kinerja yang menyeluruh ini tidak hanya memberi gambaran tentang sejauh mana guru berhasil dalam hal akademik, tetapi juga menunjukkan kualitas akhlak mereka, yang sangat penting dalam pendidikan Islam.

Dengan demikian, penilaian kinerja berbasis pendekatan holistik akan memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya cakap dalam mengajar tetapi juga mampu mengajarkan nilai-nilai akhlak mulia kepada siswa, sebagai bagian dari tujuan pendidikan Islam itu sendiri.

d. Pengembangan Karir Berbasis Kompetensi dan Spiritualitas

Pengembangan karir tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam seharusnya tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga harus melibatkan dimensi spiritualitas yang mendalam. Alfian, mengemukakan bahwa dalam konteks pendidikan Islam, jalur karir bagi tenaga pendidik harus menciptakan keseimbangan antara pengembangan keterampilan mengajar dan penguatan aspek keimanan serta integritas spiritual. Pendekatan ini mencerminkan pandangan bahwa pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan kecerdasan intelektual siswa, tetapi juga untuk membentuk karakter dan memperkuat spiritualitas tenaga pendidik, sehingga mereka dapat menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁴

Alfian, menekankan pentingnya lembaga pendidikan Islam merancang jalur pengembangan karir yang memperhatikan kedua aspek tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif atau penghargaan bagi guru yang tidak hanya menunjukkan kemampuan profesional dalam mengajar, tetapi juga aktif dalam kegiatan keagamaan dan mampu menjadi contoh yang baik dalam perilaku sehari-hari. Sebagai contoh, pengakuan terhadap guru yang konsisten melaksanakan ibadah secara berjamaah

¹³ Al-Razi, F. (2009). *Tafsir al-Razi: Mafatih al-Ghayb*. Dar al-Kutub al-Ilmiyah.

¹⁴ Alfian, M. (2017). Pengembangan Karir Tenaga Pendidik dalam Konteks Pendidikan Islam: Keseimbangan Antara Kompetensi dan Spiritualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 45-60.

di sekolah atau yang ikut serta dalam program sosial berbasis keagamaan dapat menjadi bagian dari sistem penghargaan tersebut.

Al-Qur'an, dalam Surah At-Tawbah (9:122), mengajarkan pentingnya keseimbangan antara ilmu dan amal shaleh, yang juga relevan untuk diterapkan dalam pengembangan karir guru di lembaga pendidikan Islam. Ayat tersebut berbunyi: *“Dan tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Maka mengapa tidak pergi dari setiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan tentang agama...”* Ayat ini mengingatkan bahwa ilmu yang didapatkan harus diimbangi dengan amal shaleh dan praktik kebaikan dalam kehidupan sehari-hari. Pengembangan karir bagi guru yang berbasis pada kompetensi akademik dan spiritualitas merupakan implementasi dari prinsip ini, di mana pengetahuan yang dimiliki harus diimbangi dengan amal yang baik dan akhlak yang mulia.

Tafsir al-Jalalayn menjelaskan bahwa dalam pendidikan Islam, ilmu dan amal tidak dapat dipisahkan. Ilmu yang tidak diterapkan dengan benar dalam kehidupan sehari-hari akan kehilangan makna, sementara amal yang tidak didasarkan pada ilmu yang benar juga tidak akan memberikan hasil yang maksimal.¹⁵ Oleh karena itu, pengembangan karir tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam harus mencakup kedua aspek tersebut kompetensi akademik yang tinggi dan spiritualitas yang mendalam.

Sebagai langkah konkret, lembaga pendidikan Islam bisa merancang program-program pengembangan karir yang mengintegrasikan peningkatan kompetensi profesional dengan pelatihan spiritual, seperti kajian rutin tentang akhlak, pengajaran nilai-nilai agama, serta penguatan jiwa melalui kegiatan ibadah bersama. Selain itu, lembaga juga dapat menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri melalui kegiatan keagamaan, seperti seminar atau pelatihan tentang akhlak, etika, dan perilaku Islami yang harus diterapkan dalam pendidikan.

Dengan demikian, pengembangan karir berbasis kompetensi dan spiritualitas akan menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademik tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat. Pengembangan ini akan memperkuat peran guru sebagai pembimbing yang tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk akhlak mulia siswa.

¹⁵ Jalalayn, A. (2013). *Tafsir al-Jalalayn*. Dar al-Kutub al-Ilmiyah.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, lembaga pendidikan Islam akan mampu meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di lembaga tersebut. Pendidikan Islam yang berfokus pada pengembangan akademik dan akhlak akan menghasilkan generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan berkarakter sesuai dengan ajaran Islam.

2. Guru sebagai Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Guru dalam pendidikan Islam memegang peran yang sangat sentral, tidak hanya sebagai pendidik yang mengajarkan ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing, contoh, dan agen perubahan dalam masyarakat. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pendidikan, pengelolaan guru melalui manajemen human capital harus dilakukan secara efektif agar guru dapat berkontribusi maksimal dalam proses pendidikan Islam. Sebagai penghubung antara ilmu dan nilai-nilai agama, guru memegang tanggung jawab besar dalam mendidik generasi muda sesuai dengan ajaran Islam, yang meliputi tidak hanya kecerdasan intelektual, tetapi juga karakter dan akhlak yang baik.

a. Peran Guru dalam Pendidikan Islam

Dalam pandangan Al-Attas, pendidikan Islam menekankan pada pembentukan manusia yang seimbang antara aspek intelektual, emosional, dan spiritual. Guru dalam konteks ini berfungsi tidak hanya sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter siswa. Menurut Ismail dan Abdullah, peran guru dalam pendidikan Islam adalah sebagai mu'allim, murabbi, dan qudwah yang bertugas menanamkan nilai-nilai agama dalam diri siswa serta menjadi contoh teladan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁶ Oleh karena itu, pengelolaan guru harus mencakup pengembangan kedua aspek: kemampuan profesional dan juga kedalaman spiritual yang dimiliki oleh guru.

b. Manajemen Human Capital dalam Pendidikan Islam

Manajemen human capital dalam pendidikan Islam berfokus pada pengelolaan guru sebagai sumber daya yang tidak hanya mengandalkan keterampilan akademik, tetapi juga moralitas dan integritas spiritual. Hasan, dalam jurnalnya menegaskan bahwa pengelolaan guru dalam pendidikan Islam harus mempertimbangkan integrasi nilai-nilai agama dalam

¹⁶ Ismail, I., & Abdullah, A. (2016). Teacher's Role in Islamic Education: A Comprehensive Approach. *Journal of Islamic Education*, 10(4), 234-249

setiap aspek pekerjaan mereka. Guru dalam pendidikan Islam harus dilatih untuk menghubungkan setiap mata pelajaran dengan ajaran Islam, menciptakan lingkungan pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual.¹⁷

Pengelolaan human capital ini dapat dilakukan dengan cara memastikan bahwa seleksi guru tidak hanya berdasarkan kompetensi akademik, tetapi juga nilai-nilai spiritual yang tinggi, seperti kejujuran, kesabaran, dan empati. Mubarak, menambahkan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu menciptakan program pelatihan yang berbasis pada peningkatan profesionalisme mengajar serta pembinaan karakter pribadi guru yang berlandaskan pada ajaran agama Islam. Melalui pelatihan berkelanjutan, guru tidak hanya mengembangkan kemampuan mengajar, tetapi juga mendalami ajaran Islam yang dapat mereka aplikasikan dalam proses belajar mengajar.

c. Guru Sebagai Agen Perubahan

Guru dalam pendidikan Islam juga bertugas sebagai agen perubahan yang memiliki peran dalam mentransformasikan masyarakat melalui pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Abdullah menyatakan bahwa guru memiliki tanggung jawab untuk menciptakan perubahan yang positif dalam masyarakat dengan menanamkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek kehidupan siswa. Sebagai agen perubahan, guru harus mampu memimpin siswa dalam mengembangkan potensi diri, tidak hanya dalam aspek akademik tetapi juga dalam aspek moral dan spiritual.¹⁸

Sebagai agen perubahan, guru diharapkan mampu mengajarkan nilai-nilai Islam yang menekankan pada akhlak yang baik dan kewajiban sosial. El-Mashat, mengemukakan bahwa pendidikan Islam bertujuan untuk menciptakan individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga mampu berkontribusi dalam masyarakat dengan sikap yang adil, jujur, dan penuh rasa tanggung jawab.¹⁹

d. Pendekatan dalam Pengelolaan Guru

Berkaitan dengan pengelolaan guru, Hasan, menyarankan agar lembaga pendidikan Islam mengimplementasikan pendekatan pengelolaan yang berbasis pada keseimbangan

¹⁷ Hasan, H. (2019). Managing Human Capital in Islamic Educational Institutions: Balancing Professionalism and Spirituality. *Journal of Islamic Management*, 22(1), 33-47.

¹⁸ Abdullah, M. (2020). The Role of Teachers as Agents of Change in Islamic Education. *International Journal of Educational Research*, 18(3), 245-262.

¹⁹ El-Mashat, I. (2018). Transforming Islamic Education through Character Building. *Journal of Islamic Education Studies*, 14(2), 89-102.

antara pengembangan profesionalisme dan spiritualitas. Program pelatihan yang diberikan kepada guru tidak hanya terfokus pada peningkatan metode pengajaran dan teknologi pendidikan, tetapi juga pada pembinaan karakter dan penguatan spiritualitas.²⁰ Mubarak, juga menekankan pentingnya menyediakan insentif bagi guru yang aktif dalam kegiatan keagamaan atau yang menunjukkan akhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.²¹

e. Tantangan dalam Pengelolaan Guru di Pendidikan Islam

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan guru di lembaga pendidikan Islam adalah kurangnya perhatian terhadap penguatan karakter moral guru. Mubarak, mencatat bahwa banyak lembaga pendidikan yang hanya fokus pada kemampuan akademik tanpa memperhatikan pentingnya pembentukan karakter moral pada guru.²² Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memastikan bahwa pengelolaan guru mencakup dua aspek utama ini, agar guru tidak hanya terampil dalam mengajar, tetapi juga menjadi contoh teladan yang baik bagi siswa.

Guru dalam pendidikan Islam berperan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam menciptakan pendidikan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga penuh dengan nilai-nilai moral dan spiritual. Manajemen human capital yang efektif dalam pendidikan Islam harus memastikan bahwa guru tidak hanya dilatih untuk menguasai materi akademik, tetapi juga untuk menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan pendekatan yang menyeluruh, pengelolaan guru dapat menciptakan perubahan positif dalam pendidikan Islam dan dalam masyarakat secara umum.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang optimalisasi manajemen human capital dalam lembaga pendidikan Islam, dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen dan Seleksi Guru: Proses rekrutmen harus mempertimbangkan tidak hanya kompetensi akademik tetapi juga kesesuaian nilai-nilai Islam pada calon tenaga pendidik, seperti akhlak, integritas, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip Islam.

²⁰ Hasan, H. *Managing Human Capital in Islamic*,,,

²¹ Mubarak, M. (2017). Improving Teacher's Professionalism in Islamic Education: A Focus on Spiritual and Moral Aspects. *Journal of Educational Development*, 14(2), 58-74.

²² *Ibid*.

2. Program Pelatihan Berkelanjutan: Lembaga pendidikan Islam perlu menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang mengembangkan kompetensi profesional guru serta pemahaman mendalam tentang ajaran Islam, termasuk penerapan teknologi dalam pendidikan.
3. Penilaian Kinerja Holistik: Evaluasi kinerja guru harus melibatkan aspek akademik, akhlak, dan kontribusi terhadap pengembangan karakter siswa, sejalan dengan tujuan pendidikan Islam untuk menciptakan individu yang berakhlak mulia.
4. Pengembangan Karir yang Seimbang: Jalur pengembangan karir harus menggabungkan peningkatan kompetensi profesional dengan penguatan spiritualitas, dengan memberikan insentif bagi guru yang aktif dalam kegiatan keagamaan dan berperilaku baik.

Guru sebagai Sumber Daya Manusia yang Vital berperan sebagai agen perubahan dalam lembaga pendidikan Islam, tidak hanya dalam transfer ilmu, tetapi juga dalam membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan langkah-langkah tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan human capital yang lebih baik, menciptakan guru yang kompeten, berakhlak mulia, dan mampu memajukan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). The Role of Teachers as Agents of Change in Islamic Education. *International Journal of Educational Research*, 18(3), 245-262.
- Abidin, Z. (2020). "Inovasi dalam Pendidikan Islam di Era Digital". *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 47-61.
- Ahmad, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 45-53.
- Al-Attas, S. M. N. (2019). *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ABIM).
- Alfian, M. (2017). Pengembangan Karir Tenaga Pendidik dalam Konteks Pendidikan Islam: Keseimbangan Antara Kompetensi dan Spiritualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 45-60.
- Al-Ghazali, A. (2018). *Ihya' Ulum al-Din*. Dar Al-Ma'arif.
- Al-Mawardi, A. (2017). *Al-Ahkam As-Sultaniyyah*. Dar Al-Maarifah.
- Al-Razi, F. (2009). *Tafsir al-Razi: Mafatih al-Ghayb*. Dar al-Kutub al-Ilmiyah.

- Al-Syaibani, O. M. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Armstrong, M. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. S. (2018). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd ed.)*. University of Chicago Press.
- Chapra, M. U. (2019). *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. Islamic Foundation.
- El-Mashat, I. (2018). Transforming Islamic Education through Character Building. *Journal of Islamic Education Studies*, 14(2), 89-102.
- Hasan, H. (2019). Managing Human Capital in Islamic Educational Institutions: Balancing Professionalism and Spirituality. *Journal of Islamic Management*, 22(1), 33-47.
- Ismail, I., & Abdullah, A. (2016). Teacher's Role in Islamic Education: A Comprehensive Approach. *Journal of Islamic Education*, 10(4), 234-249
- Jalalayn, A. (2013). *Tafsir al-Jalalayn*. Dar al-Kutub al-Ilmiyah.
- Langgulong, H. (2018). *Asas-Asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, h. 56.
- Mubarak, M. (2017). Improving Teacher's Professionalism in Islamic Education: A Focus on Spiritual and Moral Aspects. *Journal of Educational Development*, 14(2), 58-74.
- Nisa, I., Suryani, A., & Hidayat, M. (2017). Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam: Implementasi dalam Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 104-115.
- Qardhawi, Y. (2019). *Pendidikan Islam dan Madrasah di Abad 21*. Jakarta: Gema Insani.
- Ramli, A. (2020). Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(1), 75-82.
- Sulaiman, M. (2019). Pendidikan Islam dalam Era Modern: Rekrutmen Guru dan Pengembangan Karakter. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 11(1), 51-60.
- Supriyadi, A. (2018). "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 119-137.
- Suryana, E. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 210-221.
- Tarmizi, H. (2018). Rekrutmen dan Seleksi dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 124-133.
- Zainuddin, M. (2016). Penilaian Kinerja Guru dalam Pendidikan Islam: Pendekatan Holistik untuk Pembentukan Karakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 150-162.

Zainudin, M. (2016). Integrasi Akhlak dalam Rekrutmen Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(3), 76-85.