

## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM MENURUT KAJIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**Dina Gusniati<sup>1)</sup>, Yessy Gusmira<sup>2)</sup>, Jamilus<sup>3)</sup>**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FTIK, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus  
Batusangkar, Sumatera Barat, Indonesia*

*Jl. Jenderal Sudirman No. 137 Limo Kaum, Kec. Lima Kaum, Kab. Tanah Datar, Sumatera Barat 27217*

Email : [dinagusniati056@gmail.com](mailto:dinagusniati056@gmail.com), [yessygusmira2308@gmail.com](mailto:yessygusmira2308@gmail.com), [jamilus@uinmybatusangkar.ac.id](mailto:jamilus@uinmybatusangkar.ac.id)

### Abstrak.

Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, berintegritas, serta selaras dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan definisi perencanaan SDM dalam pendidikan Islam, tujuan strategisnya, proses sistematis yang perlu dilakukan, serta model perencanaan SDM yang relevan diterapkan pada lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur melalui analisis berbagai referensi yang berkaitan dengan manajemen SDM pendidikan Islam, termasuk teori manajemen SDM modern dan prinsip-prinsip Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM bukan hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga peningkatan kualitas berupa kompetensi pedagogik, karakter Islami, dan kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Selain itu, lembaga pendidikan Islam memerlukan model perencanaan yang terintegrasi antara pendekatan berbasis kompetensi, kinerja, data, kebutuhan organisasi, serta nilai-nilai spiritual untuk menjaga keberlanjutan lembaga. Studi ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang baik akan menunjang transformasi pendidikan Islam agar tetap berkualitas, kompetitif, dan berdaya saing global.

**Kata kunci:** *Perencanaan SDM; Pendidikan Islam; Kompetensi; Pengembangan Tenaga Pendidik*

### *Human Resource Planning in Islamic Education According to The Study of Islamic Education Management*

#### Abstract

*Human resource planning in Islamic education plays a crucial role in ensuring the availability of qualified educational personnel who possess strong competence, integrity, and adherence to Islamic values. This study aims to describe the definition of human resource planning in Islamic educational institutions, identify its strategic objectives, explain the systematic planning process, and present relevant planning models that can be applied effectively. This research employs a literature review method by examining various theoretical and empirical sources related to Islamic educational human resource management and modern HR principles. The results indicate that human resource planning does not only concern quantitative labor fulfillment, but also emphasizes the improvement of pedagogical competence, Islamic character, and adaptability to technological development and changing educational demands. Moreover, Islamic educational institutions must integrate competency-based, performance-based, data-driven, and needs-based approaches with spiritual principles in order to achieve organizational sustainability. This study concludes that a comprehensive HR planning strategy will support the transformation of Islamic education to remain high-quality, competitive, and globally relevant.*

**Keywords:** *Human Resource Planning; Islamic Education; Competence; Professional Development*

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan proses pendidikan yang bertujuan membentuk manusia seutuhnya, yaitu manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter mulia, spiritualitas yang kokoh, dan akhlak berbasis tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah. Menurut teori pendidikan integral Ibnu Miskawaih, pendidikan harus mengembangkan akal, jiwa, dan moral secara seimbang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen paling utama dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan Islam. Guru, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga merupakan motor penggerak yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian visi, misi, dan mutu pendidikan. Merentek et al. (2023) menegaskan bahwa kemajuan fasilitas maupun teknologi tidak akan memberi dampak signifikan apabila tidak ditopang oleh pengelolaan SDM yang profesional dan berorientasi mutu.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan serius dalam manajemen SDM. Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Dessler,

2020), keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh perencanaan SDM yang tepat dan berkelanjutan. Namun, pada banyak lembaga pendidikan Islam, persoalan yang muncul meliputi ketidakseimbangan distribusi guru, kesenjangan kualifikasi akademik, lemahnya kemampuan teknologi informasi, serta terbatasnya program pengembangan profesi dan kesejahteraan pendidik. Sangsurya et al. (2021) menyoroti bahwa ketidaksiapan SDM berakibat pada rendahnya daya adaptasi lembaga terhadap perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan digital, dan persaingan antar sekolah. Apabila perencanaan SDM tidak dilakukan secara sistematis, lembaga pendidikan berpotensi kehilangan relevansi dan kualitas dalam menghadapi dinamika pendidikan global (Ahmad & Wulan, 2024).

Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki karakteristik yang berbeda dari konsep perencanaan konvensional. Teori perencanaan SDM (Mathis & Jackson, 2019) menjelaskan bahwa perencanaan SDM terkait penentuan kebutuhan pendidik sesuai kompetensi dan tujuan organisasi. Namun, dalam pendidikan Islam, perencanaan ini harus terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual dan moral. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga menjadi teladan (*uswah hasanah*) bagi peserta didik. Sawaluddin dan Rustandi (2020) menekankan bahwa pengelolaan SDM pendidikan Islam harus berbasis pada prinsip akhlak, amanah, kejujuran, serta orientasi kepada keridhaan Allah SWT. Oleh karena itu, perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam bukan hanya soal memenuhi kuota tenaga pendidik, melainkan memastikan kesesuaian antara kompetensi profesional dan integritas keislaman.

Kajian terkait pengelolaan SDM di lembaga pendidikan memang telah banyak dilakukan, namun penelitian yang secara khusus membahas perencanaan SDM dalam konteks pendidikan Islam masih tergolong terbatas. Mu'is (2021) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian fokus pada aspek administratif seperti rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja, sementara dimensi strategis seperti pemetaan kebutuhan guru, analisis kompetensi keislaman, regenerasi guru, serta integrasi teknologi digital dalam pembelajaran sering kali terabaikan. Berdasarkan teori manajemen pendidikan Islam (Husaini, 2020), aspek strategis tersebut sangat penting untuk menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tuntutan era digital. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai bagaimana perencanaan SDM dirancang dan diimplementasikan dalam lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini disusun untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep perencanaan SDM dalam pendidikan Islam, mencakup definisi, tujuan strategis, tahapan perencanaan, serta model perencanaan yang tepat bagi lembaga pendidikan. Menurut teori strategi SDM (Armstrong, 2018), perencanaan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks pendidikan Islam, keberhasilan lembaga sangat ditentukan oleh kualitas perencanaannya yang sistematis, profesional, dan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, serta manfaat praktis bagi pengelola lembaga dalam merancang strategi perencanaan SDM yang lebih efektif, adaptif, dan kompetitif.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka (*library research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggambarkan dan menganalisis secara mendalam konsep perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam dengan menekankan integrasi antara teori manajemen modern dan nilai-nilai keislaman. Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memahami makna dan fenomena yang terjadi secara kontekstual dan alami berdasarkan data yang bersumber dari literatur dan interpretasi teoritik. Dalam penelitian ini, penulis tidak melakukan pengumpulan data lapangan, melainkan menelaah dan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan untuk menemukan pola berpikir, teori, serta model konseptual yang mendukung analisis mengenai perencanaan SDM dalam konteks pendidikan Islam.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas sumber primer dan sekunder. Sumber primer meliputi literatur utama berupa buku teks dan jurnal ilmiah yang membahas manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan, serta manajemen pendidikan Islam. Di antaranya adalah karya Hasibuan (1990), Priyono dan Marnis (2008), Sawaluddin dan Rustandi (2020), Mu'is (2021), serta Ulfatin dan Triwiyanto (2016). Sementara itu, sumber sekunder berasal dari hasil penelitian terdahulu, laporan akademik, artikel konseptual, dan dokumen kebijakan pendidikan Islam yang relevan (Merentek et al., 2023; Irvan dan Sirozi, 2024). Pemilihan sumber dilakukan secara purposif, yaitu berdasarkan tingkat relevansi dan kontribusinya terhadap topik penelitian. Data dikumpulkan melalui kegiatan membaca mendalam, mencatat, dan menyeleksi literatur yang berkaitan langsung dengan isu perencanaan SDM dalam pendidikan Islam, baik dari aspek konsep, tujuan, proses, maupun model implementasinya.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) dan analisis komparatif. Tahapan analisis mengacu pada model yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan

Saldana (2014), yaitu melalui tiga proses utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, penulis menyeleksi dan menyederhanakan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka, kemudian mengelompokkannya sesuai tema penelitian seperti definisi, tujuan, proses, dan model perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam. Selanjutnya, pada tahap penyajian data, hasil analisis disusun secara naratif dan deskriptif agar lebih mudah dipahami serta menunjukkan keterkaitan antara teori manajemen SDM modern dengan prinsip-prinsip Islam. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana hasil analisis diinterpretasikan untuk merumuskan konsep dan model perencanaan SDM yang sesuai dengan karakter lembaga pendidikan Islam dan tuntutan perkembangan zaman.

Untuk menjamin keabsahan data dan validitas hasil penelitian, dilakukan teknik triangulasi sumber. Menurut Moleong (2018), triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan berbagai referensi dan hasil penelitian yang berbeda untuk memastikan kebenaran dan konsistensi informasi. Dalam konteks penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan menelaah berbagai literatur dari beragam penulis dan periode waktu untuk menghindari bias interpretasi serta memastikan keakuratan konsep yang dihasilkan. Selain itu, verifikasi konseptual juga dilakukan dengan menguji kesesuaian antara temuan literatur dengan teori-teori dasar manajemen dan prinsip-prinsip Islam, sehingga hasil analisis memiliki dasar ilmiah yang kuat.

Metode analisis dalam penelitian ini bersifat konseptual-integratif. Penulis memadukan unsur kuantitatif (jumlah dan kualitas SDM), kualitatif (kompetensi dan profesionalitas), spiritual (nilai-nilai Islam), serta kontekstual (tantangan eksternal) ke dalam satu kerangka pemikiran. Hubungan antarvariabel dapat digambarkan dalam fungsi matematis berikut:

$$P_{SDM} = f(Q, C, V, T)$$

Keterangan:  $P_{SDM}$  adalah perencanaan sumber daya manusia;  $Q$  meliputi kuantitas dan kualitas tenaga pendidik serta kependidikan;  $C$  menunjukkan kompetensi profesional dan moral;  $V$  menggambarkan nilai-nilai Islam seperti amanah, keikhlasan, dan etika kerja; sedangkan  $T$  mencakup tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan perubahan sosial ekonomi. Persamaan ini menjelaskan bahwa efektivitas perencanaan SDM dalam pendidikan Islam merupakan fungsi dari keseimbangan antara aspek kuantitatif, kualitatif, spiritual, dan kontekstual (Johnes, 2016:17). Semakin tinggi integrasi antara keempat faktor tersebut, semakin optimal pula perencanaan SDM yang dapat dihasilkan oleh lembaga pendidikan Islam.

Secara prosedural, penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi masalah, kajian literatur terdahulu, analisis dan sintesis konseptual, serta formulasi model perencanaan SDM berbasis nilai Islam. Identifikasi masalah dilakukan dengan menelaah kesenjangan antara teori manajemen SDM modern dan praktik perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam. Kajian literatur dilakukan untuk menghimpun hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan, sedangkan analisis konseptual bertujuan membandingkan dan menyintesis teori-teori yang ada agar diperoleh pemahaman baru yang lebih integratif. Tahap terakhir yaitu formulasi model, di mana hasil analisis digunakan untuk merancang konsep perencanaan SDM yang ideal dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Keseluruhan tahapan tersebut divisualisasikan dalam satu alur berpikir sistematis *tahapan penelitian dimulai dari identifikasi masalah, pengumpulan literatur, analisis isi dan komparatif, sintesis model konseptual, hingga penarikan kesimpulan dan rekomendasi.*

Melalui metode penelitian ini, artikel diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang konsep, proses, dan model perencanaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam yang relevan dengan perkembangan zaman. Pendekatan ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menjadi landasan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merancang strategi SDM yang efektif, profesional, dan berlandaskan nilai-nilai spiritual serta etika Islam.

### 3. PEMBAHASAN dan HASIL

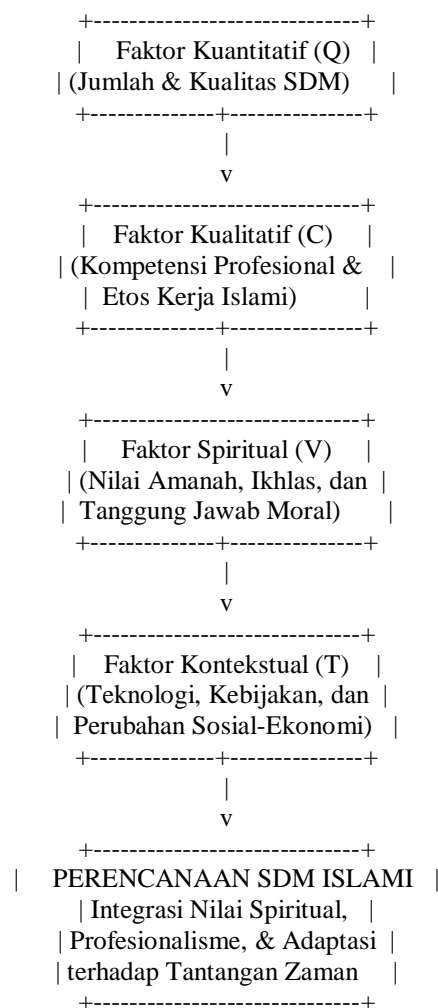
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peranan strategis dalam meningkatkan efektivitas lembaga, profesionalisme tenaga pendidik, serta keberlanjutan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil kajian literatur, ditemukan bahwa proses perencanaan SDM yang ideal harus meliputi empat komponen utama, yaitu analisis kebutuhan SDM, peramalan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Temuan ilmiah ini memperlihatkan bahwa keberhasilan perencanaan SDM tidak hanya bergantung pada kemampuan manajerial, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai spiritual Islam seperti

amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab dalam setiap proses pengelolaan sumber daya manusia (Sawaluddin & Rustandi, 2020).

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam perencanaan SDM dapat menciptakan keseimbangan antara orientasi duniawi dan ukhrawi dalam pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Mu'is (2021) yang menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam harus menempatkan nilai moral dan spiritual sebagai dasar dalam membangun budaya kerja dan profesionalitas guru. Penelitian ini menemukan bahwa jika nilai-nilai Islam dijadikan sebagai pedoman dalam perencanaan SDM, maka proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan akan menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga memiliki kepribadian islami dan komitmen moral tinggi. Temuan ini memperkuat teori bahwa efektivitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana nilai-nilai keislaman terintegrasi dalam proses manajemen SDM (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

Secara konseptual, penelitian ini mengembangkan model integratif perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam yang terdiri dari empat faktor penentu utama, yaitu kuantitas dan kualitas tenaga kerja (Q), kompetensi profesional dan moral (C), nilai-nilai Islam (V), serta tantangan eksternal (T). Hubungan antara keempat faktor tersebut divisualisasikan dalam model konseptual pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1. Model Integratif Perencanaan SDM dalam Pendidikan Islam**



*Keterangan gambar: Model ini menggambarkan hubungan fungsional antara faktor kuantitatif (jumlah tenaga kerja), kualitatif (kompetensi dan profesionalisme), spiritual (nilai-nilai Islam), serta kontekstual (tantangan eksternal).*

Model ini menggambarkan hubungan fungsional antara empat faktor utama dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) lembaga pendidikan Islam, yaitu faktor kuantitatif (Q) yang mencakup jumlah dan kualitas tenaga kerja; faktor kualitatif (C) yang meliputi kompetensi profesional, moral, dan etos kerja Islami; faktor spiritual (V) yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab moral; serta faktor kontekstual (T) yang mencerminkan tantangan eksternal seperti

perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dan dinamika sosial-ekonomi. Keempat faktor ini saling berinteraksi secara sinergis untuk menghasilkan sistem perencanaan SDM Islami yang efektif, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai spiritualitas Islam. Berdasarkan model tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi integrasi antara kompetensi profesional dengan nilai-nilai spiritual, semakin optimal pula kinerja lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan SDM yang dikelola dengan pendekatan spiritual memiliki motivasi kerja intrinsik yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta etos kerja yang berlandaskan tanggung jawab moral kepada Allah SWT. Dengan demikian, faktor spiritual menjadi dimensi penting dalam membedakan perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam dengan lembaga pendidikan umum.

Dari hasil kajian literatur diperoleh pula bahwa sebagian besar lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih menghadapi kendala dalam hal perencanaan dan pengelolaan SDM, khususnya dalam hal pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Banyak lembaga belum memiliki sistem perencanaan SDM yang berbasis analisis kebutuhan aktual dan jangka panjang, sehingga penempatan tenaga pendidik sering kali tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Kondisi ini diperkuat oleh temuan Irvan dan Sirozi (2024) yang menyatakan bahwa lemahnya perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam disebabkan oleh kurangnya pelatihan manajemen strategis serta minimnya dukungan kebijakan internal. Oleh karena itu, diperlukan penerapan pendekatan perencanaan SDM yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan kompetensi berbasis nilai-nilai Islam.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif harus mengintegrasikan tiga fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, dan evaluasi berkelanjutan. Fungsi-fungsi ini harus dijalankan berdasarkan prinsip *syura* (musyawarah), *amanah* (tanggung jawab), dan *ihsan* (profesionalisme). Dengan demikian, konsep manajemen modern yang menekankan efisiensi dan produktivitas dapat diharmonisasikan dengan prinsip Islam yang menekankan etika, moral, dan tanggung jawab spiritual. Temuan ini mendukung hasil penelitian Merentek et al. (2023) yang menyatakan bahwa penggabungan nilai spiritual dalam manajemen SDM mampu meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas organisasi secara signifikan.

Untuk memperjelas hasil temuan penelitian, berikut disajikan Tabel 1 yang merangkum hasil sintesis literatur mengenai faktor-faktor penentu keberhasilan perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam.

**Tabel 1. Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Perencanaan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam**

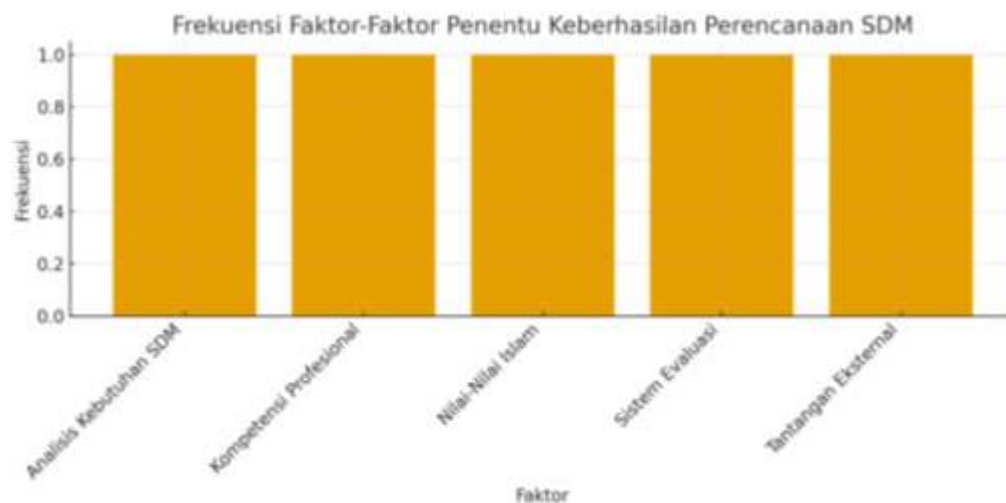
<b>Faktor Utama</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Sumber</b>
Analisis Kebutuhan SDM	Identifikasi jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan visi lembaga	Hasibuan (1990); Priyono & Marnis (2008)
Kompetensi Profesional	Kecakapan teknis, pedagogik, dan sosial tenaga pendidik	Mu'is (2021); Ulfatin & Triwiyanto (2016)
Nilai-Nilai Islam	Nilai amanah, ikhlas, dan tanggung jawab sebagai dasar perilaku kerja	Sawaluddin & Rustandi (2020)
Sistem Evaluasi	Pemantauan dan pengukuran kinerja berdasarkan standar Islam dan profesionalisme	Merentek et al. (2023)
Tantangan Eksternal	Respons terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan	Irvan & Sirozi (2024)

*Sumber: Data diolah dari berbagai literatur (2020–2024).*

Hasil sintesis pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh faktor memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas lembaga pendidikan Islam. Faktor nilai-nilai Islam berperan sebagai fondasi moral, sedangkan faktor kompetensi dan sistem evaluasi menjadi penggerak utama dalam peningkatan mutu tenaga pendidik. Analisis ini juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis nilai keislaman mampu menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang religius, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Temuan ilmiah lainnya adalah adanya urgensi inovasi dalam proses perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam agar mampu beradaptasi dengan era digitalisasi. Integrasi teknologi informasi dalam sistem perencanaan SDM dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan data tenaga pendidik. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan sistem informasi manajemen SDM yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga memfasilitasi pembinaan karakter dan spiritualitas guru. Hal ini sejalan dengan konsep *Islamic Human Capital Development* yang menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan berbasis iman dan ilmu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam sistem perencanaan dan manajemen SDM. Dengan menerapkan model integratif yang dikembangkan dalam penelitian ini, lembaga pendidikan Islam dapat membangun sistem pengelolaan SDM yang adaptif, berkelanjutan, dan bernilai ibadah. Oleh karena itu, temuan ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital di era modern.



#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan proses strategis yang berperan penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi, peningkatan kualitas tenaga pendidik, dan penguatan karakter Islami dalam lingkungan pendidikan. Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang ideal tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif atau teknokratis semata, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai-nilai spiritual yang menjadi inti dari ajaran Islam. Dengan demikian, manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik khas yang menggabungkan profesionalisme, efisiensi, dan nilai-nilai moral keislaman seperti amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab sosial.

Temuan ilmiah utama dari penelitian ini adalah bahwa efektivitas perencanaan SDM sangat bergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengintegrasikan empat faktor kunci, yaitu faktor kuantitatif (jumlah dan kualitas SDM), faktor kualitatif (kompetensi profesional dan etika kerja), faktor spiritual (nilai-nilai Islam), dan faktor kontekstual (tantangan eksternal seperti teknologi dan perubahan sosial-ekonomi). Keempat faktor ini saling berinteraksi membentuk model integratif yang adaptif terhadap perkembangan zaman, namun tetap menjaga keotentikan nilai-nilai Islam sebagai landasan moral dan spiritual. Model integratif yang dikembangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara profesionalitas dan spiritualitas dapat menciptakan sistem perencanaan SDM yang tidak hanya efektif secara organisasi, tetapi juga memberikan nilai ibadah dalam setiap aktivitas kerja.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat kesenjangan antara konsep ideal dan praktik nyata perencanaan SDM di banyak lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Keterbatasan dalam kompetensi manajerial, minimnya analisis kebutuhan jangka panjang, serta kurangnya pelatihan yang terarah menjadi kendala utama dalam mengoptimalkan fungsi SDM. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan pendekatan manajemen strategis yang berbasis nilai keislaman, memperkuat kapasitas perencanaan, dan mengembangkan sistem informasi SDM berbasis teknologi yang mampu

menyesuaikan diri dengan tuntutan era digital. Pendekatan ini akan membantu lembaga dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, memperkuat budaya organisasi Islami, serta memperluas kontribusi lembaga terhadap kemajuan pendidikan nasional.

Implikasi dari penelitian ini bersifat ganda, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan Islam dengan memperkenalkan model konseptual yang mengintegrasikan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Sementara secara praktis, hasil kajian ini dapat dijadikan pedoman oleh pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang kebijakan perencanaan SDM yang efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami. Dengan menerapkan pendekatan ini, diharapkan lembaga pendidikan Islam mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul secara kompetensi dan berintegritas spiritual, sehingga dapat menjawab tantangan global sekaligus memperkuat identitas keislaman dalam sistem pendidikan nasional.

Sebagai tindak lanjut, penelitian ini merekomendasikan agar dilakukan kajian empiris lebih lanjut mengenai implementasi model integratif perencanaan SDM dalam berbagai jenis lembaga pendidikan Islam, baik formal maupun non-formal. Penelitian lanjutan dapat diarahkan pada analisis efektivitas model ini terhadap kinerja lembaga dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Selain itu, integrasi teknologi digital dalam sistem manajemen SDM berbasis nilai Islam juga perlu dieksplorasi lebih dalam agar dapat memberikan solusi inovatif bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi konseptual, tetapi juga menjadi landasan bagi transformasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkeadaban dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

#### DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- Adijah, A., et al. (2024). Perencanaan SDM dan pengembangan karir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 142-155.
- Ahmad, F., & Wulan, R. (2024). *Human Resource Challenges in Islamic Education Institutions*. *Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 45–58.
- Ahmad, K., & Wulan, W. (2024). Peran manajemen pendidikan di era digital. *Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 123-135. <https://doi.org/10.21580/jadwa.v0i0.0.20743>
- Akilah. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika Jurnal Kependidikan*, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone, Vol. 11, No. 1, Pp 81-94
- Ariyanto. (2023). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam: Tantangan dan solusi. *Scholastica, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 1-15.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bambang, A., Raharjo, B., & Wibowo, T. (2011). *Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 65–78.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Danis, R., & Karoma, Y. (2021). Model pengelolaan sumber daya manusia pesantren dalam meningkatkan santri unggul: Studi kasus di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Padang. *Journal of Islamic Education Studies*, 6(1), 45-62.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dwi Suseno, B., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Eureka Media Aksara.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT. *Jurnal Islamic Education Management*, 3(2), 118-139.
- Hasibuan, M. S. P. (1990). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Husaini, U. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irvan, I. A., & Sirozi, M. (2024). Prinsip-prinsip perencanaan sumber daya manusia dalam sistem pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 4(3), 415-425.
- Irvan, M., & Sirozi, M. (2024). Strategi perencanaan SDM berbasis nilai Islam di lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 9(1), 12–28. <https://doi.org/10.24042/jpic.v9i1.5214>
- Johnes, G. (2016). The economics of education: Human capital, family background and inequality. *Oxford Review of Education*, 42(1), 15–31. <https://doi.org/10.1080/03054985.2015.1128888>

- Khuroidah, A., & Maunah, B. (2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan competitive advantage (keunggulan bersaing) pada lembaga pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), 156-167.
- Lembaga Pendidikan Islam. Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 1(2), 10–17.
- Lisdartina. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam menurut Ahmad Fatah Yasin* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. Repository UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Merentek, E., et al. (2023). *The Role of Human Resources in Islamic Educational Quality Improvement*. Indonesian Journal of Islamic Education, 11(2), 112–124.
- Merentek, H., Latuconsina, S., & Pratiwi, A. (2023). Pengaruh nilai spiritual terhadap kinerja guru dalam pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 101–115. <https://doi.org/10.21043/jmpi.v8i2.6793>
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29-35. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MU'IS, Abdul. Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember: Human
- Mu'is, R. (2021). *Management of Human Resources in Islamic Educational Institutions: A Strategic Perspective*. Journal of Education and Management, 4(3), 78–89.
- Mu'is, R. (2021). Profesionalisme guru dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Al-Tanzim: Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 32–47. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.2012>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. ISBN 978-602-6930-18-7
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Resource Development Management At As-Syafaah Islamic Boarding School KebonsariJember. Fenomena, 2021, 20.1: 33-44. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu
- Sangsurya, A., et al. (2021). *Problems and Solutions in Islamic Education Human Resource Development*. Journal of Islamic Pedagogy, 5(2), 120–135.
- Sawaluddin, & Rustandi, D. (2020). Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Al-Fikrah: Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 87–103. <https://doi.org/10.24042/al-fikrah.v7i2.3874>
- SAWALUDDIN, Faizal Rizqi; RUSTANDI, Ridwan. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 2020, 5.4: 375-396. DOI
- Sawaluddin, S., & Rustandi, D. (2020). *Human Resource Management in Islamic Education*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(1), 33–47.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). Perencanaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Manajemen Islam*, 4(1), 23–39. <https://doi.org/10.31538/jipmi.v4i1.219>
- Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam*. UIN Maliki Press.