



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA

### VOL. 16 No. 2, Th. 2025 (187-199)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di [https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

## TRANSFORMASI PERENCANAAN SDM BERBASIS NILAI ISLAM DALAM ADMINISTRASI PENDIDIKAN UNTUK MEWUJUDKAN MUTU BERKELANJUTAN

Diterima: 13 Oktober 2025; Direvisi: 10 November 2025; Disetujui: 15 Desember 2025

Permalink/DOI: [https://doi.org/10.23887/jurnal\\_ap.v16i2.5973](https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v16i2.5973)

**Rivana Novi Ramadhani<sup>1</sup>, Imam Junaris<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Tulungagung, Indonesia

e-mail: [vanrivandhani1811@gmail.com](mailto:vanrivandhani1811@gmail.com)<sup>1</sup>, [imamjunaris@uinsatu.ac.id](mailto:imamjunaris@uinsatu.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perubahan zaman globalisasi dan tuntutan keberlanjutan telah membawa tantangan kompleks bagi lembaga pendidikan Islam, sehingga integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia menjadi sangat relevan. Banyak institusi pendidikan Islam masih mengelola sumber daya manusia secara administratif tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual dan moral, sehingga terjadi kesenjangan antara visi ideal pendidikan Islam dan praktik manajerial yang pragmatis. Penelitian ini bertujuan menganalisis transformasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam sebagai titik tolak strategis bagi kepala sekolah dalam mewujudkan seluruh fungsi administrasi pendidikan yang berorientasi pada mutu pendidikan Islam berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka, melibatkan analisis konten literatur primer dan sekunder serta triangulasi lintas sumber untuk memastikan validitas temuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi perencanaan SDM berbasis nilai Islam mencakup integrasi empat nilai utama *amanah*, *itqan*, *ihsan*, *syura*, dan *adil* pada seluruh proses perencanaan, mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi, sehingga kebijakan sumber daya manusia menjadi sarana pembentukan karakter dan spiritualitas. Pendekatan ini menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berintegritas tinggi dan memiliki loyalitas kuat. Dengan demikian, transformasi ini diidentifikasi sebagai langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan, di mana mutu pendidikan tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari keberhasilan lembaga dalam membentuk *insan kamil* yang berilmu, berakhlik mulia, dan berkomitmen pada kemaslahatan umat.

**Kata kunci:** sumber daya manusia; Nilai-Nilai Islam; mutu pendidikan.

### Abstract

*The rapid changes brought about by globalization and the growing demand for sustainability have posed complex challenges for Islamic educational institutions, making the integration of Islamic values into human resource management highly relevant. Many Islamic educational institutions still manage their human resources in an administrative manner without considering spiritual and moral dimensions, creating a gap between the ideal vision of Islamic education and pragmatic managerial practices. This study aims to analyze the transformation of human resource planning based on Islamic values as a strategic starting point for school principals in realizing all functions of educational administration oriented toward sustainable Islamic educational quality. This research employs a qualitative library research approach involving content analysis of primary and secondary literature and cross-source triangulation to ensure the validity of the findings. The results indicate that the transformation of human resource planning based on Islamic values includes the integration of five core values—*amanah* (trustworthiness), *itqan* (professional excellence), *ihsan* (benevolence), *syura* (consultation), and *adil* (justice)—throughout all planning processes, from needs analysis, recruitment,*

*and training to evaluation. This integration transforms human resource policies into instruments for character building and spiritual development. The approach produces educators who are not only professionally competent but also possess high integrity and strong institutional loyalty. Thus, this transformation is identified as a strategic effort to enhance the sustainable quality of Islamic education, where educational quality is measured not only by academic achievement but also by the institution's success in developing *insan kamil*—individuals who are knowledgeable, virtuous, and committed to the welfare of the ummah.*

**Keywords :** human resource; Islamic values; educational quality

## PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang begitu cepat telah membawa dampak besar terhadap dunia pendidikan, termasuk pendidikan Islam. Arus globalisasi, digitalisasi, serta tuntutan keberlanjutan menjadikan lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Di satu sisi, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan manajemen modern; di sisi lain, nilai-nilai spiritual dan moral keislaman harus tetap menjadi ruh dalam setiap proses pendidikan.

Fakta menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia, termasuk di lembaga pendidikan Islam, masih menghadapi tantangan serius. Misalnya, dalam asesmen Programme for International Student Assessment (PISA) 2022, tingkat pencapaian siswa Indonesia dalam matematika, membaca, dan sains berada jauh di bawah rerata negara-anggota *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). Sebagai contoh, hanya sekitar 18 % siswa Indonesia yang mencapai atau melebihi Level 2 dalam matematika (berbanding ~69 % rata-rata OECD) dan sekitar 25 % siswa yang mencapai Level 2 atau lebih dalam membaca (banding ~74 % OECD) (*Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), 2023).

Di sisi kelembagaan, data menunjukkan bahwa dari total sekitar 76.551 madrasah (RA, MI, MTs, MA) di Indonesia, tercatat 33.347 madrasah telah terakreditasi, sehingga masih terdapat ±17.106 madrasah yang belum terakreditasi. Kementerian Agama Hal ini berarti bahwa upaya untuk meningkatkan mutu kelembagaan dan layanan pendidikan di ranah pendidikan Islam menjadi sangat mendesak. Dalam konteks inilah transformasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam menjadi sangat relevan untuk dikaji secara mendalam (Siswahyuningsih et al., 2025).

Pendidikan Islam tidak hanya bertujuan mencetak individu yang cerdas secara intelektual, tetapi juga insan yang berakhhlak mulia dan memiliki integritas spiritual. Namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih mengelola SDM secara administratif semata, tanpa sentuhan nilai-nilai Islam yang kuat. Rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sering kali difokuskan pada aspek teknis, sementara dimensi moral, etika, dan spiritual belum menjadi prioritas utama (Kurnia & Rofiq, 2025).

Penelitian Nurhasnah et al. menegaskan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan Islam seharusnya mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman, tetapi pada praktiknya masih menghadapi kendala sumber daya dan adaptasi terhadap teknologi pendidikan modern (Nurhasnah et al., 2024). Di sisi lain, Habibi Rangkuti dan Albina menemukan bahwa proses evaluasi dan penilaian pembelajaran di banyak lembaga pendidikan Islam belum berjalan efektif, karena masih berorientasi pada kepatuhan administratif dan belum diarahkan pada peningkatan mutu strategis (Rangkuti & Albina, 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara visi ideal pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan *insan kamil* dan praktik manajerial yang cenderung pragmatis.

Sebagai seorang peneliti, saya melihat bahwa keunikan perencanaan SDM berbasis nilai Islam terletak pada kemampuannya mengintegrasikan tiga dimensi penting: spiritualitas, profesionalisme, dan keberlanjutan. Nilai-nilai seperti *amanah* (tanggung jawab), *adil* (keadilan), *itqan* (profesionalitas), dan *ihsan* (keunggulan) seharusnya tidak hanya menjadi slogan moral, tetapi dijadikan prinsip manajerial dalam setiap tahap perencanaan SDM mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Ketika nilai-nilai tersebut diinternalisasikan secara

konsisten, lembaga pendidikan Islam akan mampu melahirkan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga ber karakter kuat dan berorientasi pada keberlanjutan mutu (Hasibuan et al., 2024).

Urgensi transformasi ini semakin terasa di tengah perubahan lanskap pendidikan global. Fikri menegaskan bahwa era digital menuntut model manajemen SDM yang adaptif namun berakar pada nilai spiritual (Fikri, 2025). Tanpa integrasi nilai Islam, pengembangan SDM di lembaga pendidikan cenderung kehilangan arah moral dan menjadi sekadar rutinitas administratif. Sementara itu, penelitian Rustandi dan Syafei menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu menanamkan nilai-nilai transendental dalam setiap aspek perencanaan dan pelaksanaan kebijakan SDM (Rustandi & Syafei, 2025).

Dari kajian pustaka yang telah ada, saya menemukan adanya celah penelitian yang cukup jelas. Sebagian besar studi dalam bidang Administrasi Pendidikan cenderung berfokus pada aspek kurikulum, pembiayaan, dan kepemimpinan lembaga pendidikan Islam. Namun, kajian yang secara khusus menyoroti transformasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam masih sangat terbatas. Padahal, perencanaan SDM merupakan fungsi strategis dalam administrasi pendidikan yang menentukan arah, kebutuhan, serta potensi manusia sebagai penggerak utama sistem pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah bagaimana perencanaan SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat menjadi strategi inti dalam mewujudkan mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut. Saya berargumen bahwa transformasi perencanaan SDM berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya penting bagi efektivitas lembaga pendidikan, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam membangun ekosistem pendidikan yang berkelanjutan ekosistem yang menyeimbangkan antara *kompetensi profesional* dan *kualitas spiritual*. Ketika nilai-nilai Islam dijadikan dasar dalam setiap keputusan manajerial, maka mutu pendidikan Islam bukan sekadar terukur dari hasil akademik, tetapi juga dari keberlangsungan moral, sosial, dan spiritual yang menyertainya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*). Sumber data penelitian ini terdiri dari literatur primer dan sekunder. Sumber primer mencakup artikel-artikel ilmiah, buku-buku akademik, dan laporan penelitian terkini yang membahas topik manajemen pendidikan Islam, pengembangan SDM, dan pendidikan berkelanjutan. Literatur yang dianalisis difokuskan pada publikasi ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025 agar relevan dengan konteks kebijakan dan dinamika pendidikan Islam mutakhir. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sumber ilmiah menggunakan berbagai basis data akademik seperti Google Scholar, SINTA, DOAJ, dan Scopus, untuk memastikan validitas dan kredibilitas referensi yang digunakan. Tahapan penelitian meliputi pemilihan literatur yang relevan, analisis isi terhadap kajian yang membahas nilai-nilai Islam dalam perencanaan SDM, serta penarikan kesimpulan melalui integrasi temuan ke dalam kerangka konseptual. Validitas hasil diperkuat dengan metode triangulasi sumber (*cross-literature triangulation*), yakni dengan membandingkan berbagai pandangan dari peneliti yang berbeda agar menghasilkan interpretasi yang memiliki dasar teoretis yang kuat. Pendekatan ini membantu peneliti melihat tidak hanya aspek manajerial, tetapi juga dimensi spiritual dan moral dari perencanaan SDM berbasis nilai Islam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep Transformasi Perencanaan SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam

Transformasi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam menuntut adanya perubahan paradigma mendasar dari orientasi manajerial ke arah yang lebih spiritual-strategis. Selama ini, perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam cenderung menitikberatkan pada aspek administratif dan efisiensi, sementara dimensi nilai dan

spiritualitas sering kali terabaikan. Paradigma baru ini mengedepankan integrasi antara kompetensi profesional dan kesadaran nilai keislaman, yang menjadikan setiap kebijakan SDM tidak sekadar alat pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga sarana pembinaan karakter dan keunggulan moral (Siswahyuningsih et al., 2025).

Dalam pendekatan spiritual-strategis, manusia dipandang bukan hanya sebagai faktor produksi atau aset organisasi, tetapi sebagai *amanah Allah* yang harus dikelola secara etis, adil, dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, perencanaan SDM dalam pendidikan Islam perlu berlandaskan nilai-nilai Qur'an yang bersifat universal dan berorientasi pada keberlanjutan (*sustainability*). Nilai-nilai utama seperti *amanah*, *itqan*, *ihsan*, *syura*, dan *adil* tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga prinsip manajerial yang membentuk kebijakan dan perilaku organisasi (Hasibuan et al., 2024).

Pertama, *Amanah* (Bertanggungjawab). Nilai *amanah* menempati posisi mendasar dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. *Amanah* bukan sekadar tanggung jawab moral personal, tetapi juga bentuk integritas spiritual yang berakar pada keimanan kepada Allah SWT. Dalam konteks perencanaan SDM, nilai ini menjadi landasan bagi setiap proses manajerial—mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga evaluasi kinerja—agar dijalankan dengan kejujuran, keadilan, dan konsistensi. Lembaga pendidikan Islam yang berlandaskan *amanah* tidak hanya menempatkan pegawai berdasarkan kompetensi teknis semata, tetapi juga mempertimbangkan kelayakan spiritual serta akhlak profesional. (Kurnia & Rofiq, 2025). Al-Qur'an menjelaskan di dalam surat Al-Ahzab ayat 32 bahwa *amanah* merupakan tanggung jawab berat yang hanya mampu dipikul oleh manusia yang memiliki kesadaran moral dan spiritual tinggi. Karena itu, perencanaan SDM berbasis *amanah* bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses pembentukan karakter kerja yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Nilai *amanah* tidak berhenti pada aspek perencanaan SDM, melainkan menjadi pedoman etis yang menuntun seluruh fungsi Administrasi Pendidikan (AP) lainnya, seperti penganggaran, pengelolaan keuangan, supervisi akademik, dan pelaporan mutu, agar dijalankan secara transparan, akuntabel, dan berkeadilan. Dalam perspektif manajemen modern, *amanah* sejajar dengan konsep *ethical responsibility* dan *accountability* dalam kepemimpinan etis (Fikri, 2025). Namun dalam konteks pendidikan Islam, nilai ini memiliki dimensi ukhrawi yang menegaskan bahwa setiap kebijakan dan tindakan manajerial adalah bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam yang menjadikan *amanah* sebagai prinsip dasar manajemen akan mampu membangun budaya kerja yang profesional, transparan, dan berkelanjutan, sekaligus selaras dengan nilai-nilai spiritual keislaman.

Kedua, *Itqan* (Profesionalisme dan Mutu Kerja). *Itqan* mencerminkan semangat profesionalisme dan komitmen terhadap mutu kerja. Islam menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan karya terbaik. Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya (*yutqinahu*)". Makna *itqan* dalam konteks perencanaan SDM adalah ketekunan, ketepatan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai kompetensi, waktu, dan tujuan lembaga. Seorang tenaga pendidik atau manajer pendidikan yang berpegang pada nilai *itqan* memastikan seluruh proses kerja dilakukan secara sistematis, akurat, dan penuh dedikasi. Dalam perencanaan SDM, nilai *itqan* menjadi prinsip utama dalam melakukan analisis kebutuhan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Setiap tenaga pendidik dituntut memiliki standar kompetensi yang tinggi, mengikuti pelatihan berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran (Fikri, 2025). Nilai ini sejalan dengan konsep *Total Quality Management (TQM)* dalam pendidikan Islam, di mana kualitas kerja mencerminkan keimanan dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Penerapan *itqan* dalam perencanaan SDM meliputi: (1) Analisis kebutuhan SDM secara paripurna, dengan menyusun kebijakan berbasis data dan analisis kebutuhan nyata lembaga; (2) Peningkatan kompetensi berkelanjutan, melalui pelatihan dan pengembangan yang diarahkan untuk mencapai profesionalisme dan mutu kerja; serta (3) Evaluasi kinerja yang berbasis mutu dan akhlak, di mana keberhasilan tidak hanya diukur dari indikator administratif, tetapi juga dari konsistensi etika dan kejujuran kerja. Dengan demikian, *itqan* menjadi semangat utama yang

menghubungkan profesionalisme modern dengan spiritualitas Islam. Nilai ini memastikan bahwa perencanaan SDM tidak hanya menghasilkan tenaga yang kompeten secara teknis, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan mutu proses pembelajaran sebagai bagian dari fungsi Administrasi Kurikulum, sehingga perencanaan SDM menjadi bentuk ibadah dan pelayanan kepada umat.

Ketiga, *ihsan* (Keunggulan, Keikhlasan, dan Inovasi). Nilai *ihsan* menempati posisi tertinggi dalam hierarki etika kerja Islam. *ihsan* bukan sekadar berbuat baik, tetapi bekerja seolah-olah melihat Allah, dan bila tidak mampu melihat-Nya, yakin bahwa Allah senantiasa melihat setiap amal (HR. Muslim). Nilai spiritual ini menjiwai seluruh aktivitas manajemen pendidikan dan menjadi pendorong utama untuk mencapai kinerja terbaik bahkan melampaui kewajiban formal. Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90 menegaskan perintah untuk berlaku adil dan berbuat *ihsan*. Dalam konteks perencanaan SDM, nilai *ihsan* mendorong setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk berorientasi pada keunggulan, keikhlasan, dan kebermanfaatan. Mereka dituntut tidak hanya bekerja karena kewajiban administratif, tetapi karena kesadaran ibadah dan pengabdian. Nilai ini menumbuhkan etos kerja spiritual yang melahirkan motivasi intrinsik untuk terus memperbaiki diri (*self-improvement*) dan menghasilkan karya terbaik sebagai bentuk syukur kepada Allah SWT. Lebih jauh, penerapan *ihsan* dalam perencanaan SDM tercermin pada penetapan standar kinerja yang melampaui batas minimal, sehingga setiap aktivitas manajerial diarahkan untuk mencapai keunggulan berkelanjutan. Penilaian kinerja tidak hanya menilai pencapaian target formal, tetapi juga menimbang dimensi moral, spiritual, dan inovatif dari setiap individu. Dengan demikian, nilai *ihsan* menjadi prinsip yang mengintegrasikan sistem Administrasi Pendidikan secara menyeluruh, karena mendorong budaya kerja unggul, berorientasi mutu, dan berlandaskan nilai-nilai ketuhanan. Dalam kerangka kelembagaan, *ihsan* melahirkan budaya organisasi yang kreatif, empatik, dan berorientasi pada kemaslahatan. Pengelola SDM yang berjiwa *muhsin* akan berupaya menciptakan sistem pengembangan manusia yang adaptif, adil, dan berbasis nilai spiritual. Inilah yang membedakan perencanaan SDM Islami dari pendekatan manajerial sekuler yang cenderung berorientasi pada profit atau produktivitas semata (Rustandi & Syafei, 2025). Dengan menjadikan *ihsan* sebagai pedoman evaluatif, lembaga pendidikan Islam mampu meningkatkan kualitas seluruh output Administrasi Pendidikan secara berkelanjutan.

Keempat, *syura* (Musyawarah). Nilai *syura* (musyawarah) merupakan salah satu prinsip penting dalam tata kelola pendidikan Islam yang partisipatif dan inklusif. Al-Qur'an menjelaskan di dalam surat Asy-Syura ayat 38 yang pada intinya menegaskan bahwa musyawarah bukan hanya mekanisme demokratis, tetapi bentuk ibadah kolektif dalam menentukan kebijakan. Dalam konteks perencanaan SDM, *syura* menekankan partisipasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi karena setiap anggota merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses pengambilan Keputusan. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan memperkuat komitmen terhadap visi lembaga pendidikan (Rustandi & Syafei, 2025). Lebih jauh, *syura* juga menjadi mekanisme koreksi sosial dalam organisasi, mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan, dan menjaga keseimbangan antara hak dan tanggung jawab. Rustandi dan Syafei menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan prinsip *syura* dalam manajemen SDM cenderung memiliki budaya kerja kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, dan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan Pendidikan (Rustandi & Syafei, 2025). Dengan demikian, *syura* bukan hanya prinsip moral, tetapi strategi manajerial yang menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Kelima, adil. Dalam Islam, keadilan (*al-'adl*) merupakan fondasi utama dari seluruh tatanan kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adil menjadi nilai keseimbangan dalam seluruh aspek pengelolaan SDM. Islam menekankan pentingnya keadilan sebagai dasar hubungan antar-manusia. Al-Qur'an menjelaskan di dalam surat An-Nahl ayat 90 yang menegaskan bahwa keadilan bukan hanya prinsip sosial, tetapi juga perintah moral dan spiritual yang harus ditegakkan dalam setiap bentuk pengelolaan. Dalam konteks perencanaan SDM, nilai *adil* menuntut agar setiap kebijakan, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga penilaian kinerja, dilandasi oleh objektivitas, transparansi, dan kesetaraan kesempatan (Siswahyuningih et al., 2025). Keadilan dalam Islam tidak semata

berarti “sama rata”, melainkan “menempatkan sesuatu pada tempatnya” (*wad'u al-syai' fi mahallih*). Prinsip ini memastikan bahwa setiap individu diberikan tanggung jawab, hak, dan penghargaan sesuai dengan kompetensi serta kontribusinya terhadap lembaga. Selain itu, penerapan nilai ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga (Hasibuan et al., 2024). Dengan demikian, *adil* berfungsi sebagai mekanisme moral yang menyeimbangkan antara hak individu dan kebutuhan organisasi.

Integrasi kelima nilai tersebut membentuk paradigma baru perencanaan SDM dalam pendidikan Islam di mana aspek spiritualitas dan profesionalitas berjalan beriringan. Pendekatan ini menempatkan SDM sebagai subjek aktif pembangunan mutu pendidikan, bukan sekadar objek kebijakan. Transformasi berbasis nilai Islam ini berpotensi menciptakan *human capital* yang unggul secara intelektual, tangguh secara moral, dan adaptif terhadap dinamika zaman. Dengan demikian, perencanaan SDM yang berlandaskan *amanah, itqan, ihsan, syura*, dan *adil* menjadi kunci dalam membangun mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

### **Integrasi Nilai Islam dalam Tahapan Perencanaan SDM**

Transformasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam menuntut integrasi nilai-nilai spiritual yang menjadi fondasi etik dan moral. Dalam Islam, manusia dipandang sebagai *khalifah fi al-ardh*, yaitu pemimpin yang memiliki tanggung jawab moral dan sosial terhadap pembangunan peradaban (Fathoni et al., 2025). Oleh karena itu, setiap tahapan dalam perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada niat, integritas, dan keberkahan dalam bekerja (*barakah-based management*).

#### **Perencanaan Kebutuhan SDM: Memperhatikan Potensi dan Niat Spiritual.**

Tahap perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam harus berangkat dari paradigma bahwa manusia adalah amanah dan potensi yang diberikan Allah SWT untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya. Dalam Islam, setiap individu tidak hanya dinilai berdasarkan kapasitas rasional dan keterampilan teknis, tetapi juga pada integritas spiritual dan niat (*niyyah*) yang melandasi setiap amalnya. Gano et al. menegaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai *amanah* dan '*adalah* akan menghasilkan perilaku kerja yang lebih etis, bertanggung jawab, dan bermakna secara spiritual dalam organisasi pendidikan Islam (Auwal Gano et al., 2024). Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM tidak cukup didasarkan pada aspek administratif seperti jumlah tenaga pendidik, tetapi juga pada dimensi moral dan spiritual yang membentuk kepribadian tenaga pendidik.

Dalam konteks ini, niat spiritual berfungsi sebagai penentu arah motivasi individu. Zarkasi et al. menyoroti bahwa kepala lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa proses perencanaan dan rekrutmen mempertimbangkan nilai *ukhuwah, niyyah*, dan *amanah*, agar seluruh aktivitas manajerial selaras dengan tujuan dakwah dan pengabdian kepada Allah (Zarkasi et al., 2025). Artinya, tenaga pendidik yang bekerja dengan kesadaran ibadah akan memandang tugasnya bukan sekadar profesi, tetapi juga bagian dari amal saleh yang memiliki nilai ukhrawi. Konsep ini sejalan dengan gagasan Munawar et al. yang menekankan pentingnya keseimbangan antara unsur rasional dan spiritual dalam perencanaan manajemen lembaga pendidikan berbasis iman (Munawar et al., 2025).

Selain itu, Yusuf et al. menyatakan bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus mencerminkan nilai-nilai spiritual yang menumbuhkan keikhlasan, disiplin, dan tanggung jawab moral. Pendekatan seperti ini menciptakan iklim kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga penuh keberkahan (*barakah*), karena setiap aktivitas dilandasi kesadaran bahwa pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Imro'atus et al. menambahkan bahwa niat yang tulus (*niyyah shalihah*) merupakan tolok ukur kualitas amal dan menjadi fondasi utama bagi sistem penjaminan mutu dalam pendidikan Islam (Solikah et al., 2025).

Dengan demikian, tahap awal perencanaan SDM dalam pendidikan Islam harus menjadi proses reflektif dan spiritual, bukan sekadar kalkulasi administratif. Ketika potensi dan niat

spiritual individu diperhatikan secara serius, lembaga pendidikan akan memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga kuat secara moral dan konsisten dalam menjalankan amanah pendidikan. Integrasi nilai spiritual ini menjadi fondasi bagi lahirnya budaya kerja berkelanjutan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

**Rekrutmen: Seleksi Berbasis Karakter dan Kompetensi Islami.**

Rekrutmen dalam lembaga pendidikan Islam bukan sekadar proses administratif untuk mengisi kekosongan jabatan, tetapi merupakan tahapan strategis dalam menyeleksi individu yang memiliki keselarasan antara kompetensi profesional dan karakter Islami. Dalam pandangan Islam, kualitas sumber daya manusia yang unggul tidak hanya diukur dari kecakapan teknis, tetapi juga dari integritas moral, keikhlasan, serta kemampuan spiritual yang mencerminkan nilai-nilai *amanah* dan *ihsan* (Auwal Gano et al., 2024). Proses rekrutmen dalam sistem pendidikan Islam juga perlu menekankan aspek karakter, kejujuran (*sidq*) dan tanggung jawab. Rekrutmen yang hanya berorientasi pada kualifikasi akademik tanpa menilai integritas moral berpotensi melahirkan tenaga pendidik yang kompeten secara teknis namun lemah dalam spiritualitas (Sari Kasmiarno et al., 2025). Oleh karena itu, proses rekrutmen hendaknya diarahkan untuk menemukan tenaga pendidik yang tidak hanya mampu mengajar dengan baik, tetapi juga menjadi teladan akhlak bagi peserta didik dan komunitas pendidikan.

Imro'atus et al menegaskan bahwa sistem seleksi tenaga pendidik perlu memperhatikan prinsip *niyyah* (niat yang tulus) dan *akhlik al-karimah* sebagai indikator utama profesionalisme Islami (Solikah et al., 2025). Dalam praktiknya, wawancara dan seleksi dapat dirancang untuk menggali dimensi spiritual calon pendidik melalui pertanyaan yang menilai kesadaran ibadah, tanggung jawab moral, serta pandangan mereka terhadap pendidikan sebagai bentuk pengabdian. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya menilai kemampuan akademik dan pedagogik, tetapi juga keselarasan nilai dengan misi lembaga.

Munawar et al menyebut bahwa keseimbangan antara kriteria rasional dan spiritual dalam rekrutmen merupakan ciri khas manajemen pendidikan Islam modern (Munawar et al., 2025). Pendekatan ini sejalan dengan konsep *al-qawiyy al-amin* yang menekankan pentingnya kekuatan profesional (*al-qawiyy*) dan kejujuran atau amanah (*al-amin*) sebagai syarat utama dalam memilih tenaga pendidik yang kompeten dan berakhlak. Prinsip ini juga ditegaskan oleh Shiyuti dan Ishak yang menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam terletak pada kemampuan mengidentifikasi calon tenaga kerja yang memiliki integritas spiritual, kesadaran sosial, serta kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan budaya (Ahmad Shiyuti & Ishak, 2025).

Lebih lanjut, Zarkasi et al menguraikan bahwa dalam era digitalisasi pendidikan, nilai-nilai Islami harus tetap menjadi dasar dalam sistem rekrutmen agar pendidikan Islam tidak kehilangan arah etikanya (Zarkasi et al., 2025). Penerapan rekrutmen berbasis karakter Islami dapat dilakukan dengan melibatkan unsur *muraqabah* (kesadaran pengawasan Allah) dalam sistem penilaian, sehingga prosesnya tidak semata administratif, melainkan juga reflektif. Dengan cara ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa setiap individu yang diterima memiliki komitmen spiritual yang kuat dan kompetensi yang relevan untuk mengembangkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, rekrutmen berbasis karakter dan kompetensi Islami merupakan instrumen penting dalam membangun SDM yang profesional sekaligus berintegritas spiritual. Seleksi yang memperhatikan keseimbangan antara kecakapan dan ketulusan akan menghasilkan tenaga pendidik yang bekerja dengan semangat pengabdian, menjadikan lembaga pendidikan Islam lebih adaptif, berkualitas, dan berkeberlanjutan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berorientasi pada kemaslahatan umat.

**Pelatihan: penguatan spiritual dan profesionalitas.**

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang lebih luas daripada sekadar peningkatan keterampilan kerja. Dalam perspektif Islam, pelatihan tidak hanya bertujuan memperkuat kemampuan profesional tenaga pendidik, tetapi juga menjadi media *tazkiyah al-nafs* (penyucian jiwa) dan pembinaan akhlak (Sari Kasmiarno et al., 2025). Kegiatan pelatihan harus menjadi media pembinaan ruhiyah, misalnya melalui

pembiasaan ibadah, kajian nilai Qur'an, dan refleksi etika kerja Islami Hal ini sejalan dengan prinsip *ihsan* yang menekankan kualitas kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sehingga tenaga pendidik termotivasi untuk memberikan layanan terbaik secara berkelanjutan. Proses ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari pembentukan karakter spiritual yang kokoh. Menurut Yusuf et al pembinaan SDM dalam pendidikan Islam seharusnya dilakukan melalui integrasi dua dimensi: kompetensi profesional dan kesadaran transendental, karena keduanya membentuk dasar keberlanjutan mutu pendidikan (Yusuf et al., 2024).

Pelatihan berbasis nilai-nilai Islam diarahkan untuk membentuk tenaga pendidik yang *itqan* (bekerja dengan kesempurnaan), memiliki rasa tanggung jawab moral, serta menjadikan pekerjaannya sebagai ibadah. Imro'atus et al menegaskan bahwa penguatan spiritualitas dalam pelatihan tenaga pendidik dapat dilakukan melalui program mentoring ruhiyah, kajian Qur'an, refleksi nilai dakwah, serta penguatan niat kerja Ikhlas (Solikah et al., 2025). Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan loyalitas, dan memperkuat semangat pengabdian pada lembaga pendidikan Islam.

Selain aspek spiritual, pelatihan juga harus menumbuhkan profesionalitas pendidik agar mampu menghadapi perubahan sosial, teknologi, dan budaya global. Gano et al menunjukkan bahwa pelatihan berbasis prinsip *amanah* dan *ihsan* meningkatkan etika kerja, kemampuan kepemimpinan, serta kemampuan reflektif dalam pengambilan keputusan (Auwal Gano et al., 2024). Artinya, profesionalitas dalam Islam bukan hanya kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan moral untuk berbuat benar dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan.

Pelatihan yang memadukan nilai spiritual dan profesionalitas juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan. Pelatihan berbasis nilai Islam membantu guru dan tenaga kependidikan menghadapi tantangan era digital tanpa kehilangan identitas keislaman mereka. Melalui kegiatan pelatihan yang menyeimbangkan *skill upgrading* dan *spiritual strengthening*, lembaga pendidikan Islam mampu menciptakan tenaga pendidik yang adaptif, beretika, dan memiliki daya tahan tinggi terhadap perubahan (Zarkasi et al., 2025).

Dengan demikian, pelatihan dalam manajemen pendidikan Islam bukan hanya proses peningkatan kapasitas, melainkan proses transformasi diri. Ketika spiritualitas dan profesionalitas bertemu dalam satu kerangka pembinaan, maka akan lahir tenaga pendidik yang bekerja dengan kesadaran penuh bahwa setiap aktivitasnya adalah bagian dari ibadah. Mereka bukan hanya pengajar, tetapi juga teladan moral dan agen transformasi yang menumbuhkan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Evaluasi: indikator moral dan akhlak mulia.

Evaluasi dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam bukan hanya alat untuk mengukur kinerja, tetapi juga sarana pembinaan akhlak dan spiritualitas. Dalam Islam, penilaian terhadap seseorang tidak hanya didasarkan pada hasil kerja yang bersifat materiil, tetapi juga pada proses, niat, dan integritas moralnya. Prinsip ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah [9]:105 yang menegaskan bahwa setiap amal manusia akan dinilai bukan hanya oleh hasilnya, melainkan juga oleh keikhlasan dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, sistem evaluasi SDM dalam lembaga pendidikan Islam harus berorientasi pada nilai-nilai *amanah*, *ihsan*, dan *muraqabah* kesadaran bahwa setiap tindakan berada dalam pengawasan Allah SWT (Solikah et al., 2025).

Evaluasi berbasis nilai-nilai Islam menekankan keseimbangan antara aspek kompetensi dan akhlak. Yusuf et al menjelaskan bahwa dalam manajemen pendidikan Islam, indikator penilaian kinerja tenaga pendidik sebaiknya tidak hanya mencakup efektivitas pengajaran, produktivitas, atau kehadiran, tetapi juga dimensi moral seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan keteladanan dalam berperilaku (Yusuf et al., 2024). Sejalan dengan pendapat Abidah, evaluasi kinerja dalam pendidikan Islam tidak cukup dengan menilai capaian kuantitatif seperti kehadiran, prestasi akademik, atau produktivitas. Sebaliknya, perlu dikembangkan indikator kualitatif yang menilai dimensi moral dan akhlak mulia, seperti kejujuran, keteladanan, serta kemampuan menjadi *uswah hasanah* bagi peserta didik (Abidah & Astutik, 2025). Guru dan tenaga kependidikan dinilai bukan hanya atas dasar apa yang

mereka hasilkan, tetapi bagaimana mereka menjalankan amanah profesinya sebagai bentuk ibadah.

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan Islam dapat menerapkan sistem evaluasi berbasis *akhlik al-karimah* dengan mengombinasikan penilaian kuantitatif dan kualitatif. Gano et al menegaskan bahwa metode evaluasi yang efektif di lingkungan pendidikan Islam harus melibatkan pendekatan partisipatif melibatkan guru, kepala sekolah, dan bahkan peserta didik dalam memberikan umpan balik tentang perilaku dan keteladanan (Auwal Gano et al., 2024). Evaluasi semacam ini tidak hanya memperkuat akuntabilitas, tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral kolektif di lingkungan kerja.

Selain itu, evaluasi SDM berbasis nilai spiritual berkontribusi terhadap pembentukan budaya *muhasabah* di lembaga pendidikan Islam, yaitu budaya refleksi diri dan perbaikan berkelanjutan (Zarkasi et al., 2025). Dengan menjadikan *muhasabah* sebagai prinsip evaluasi, tenaga pendidik terdorong untuk terus memperbaiki niat dan tindakan dalam bekerja. Evaluasi tidak lagi dipandang sebagai kontrol eksternal, melainkan sebagai cermin untuk menilai kedekatan dengan Allah SWT dan kontribusi terhadap kemaslahatan umat.

Dengan demikian, evaluasi berbasis moral dan *akhlik* mulia menciptakan sistem penilaian yang humanis, adil, dan berkelanjutan. Ia tidak hanya mengukur performa, tetapi juga membentuk kesadaran spiritual dalam diri setiap pendidik. Ketika indikator moral menjadi bagian integral dari sistem evaluasi, lembaga pendidikan Islam akan memiliki SDM yang berkarakter, profesional, dan konsisten dalam menegakkan nilai-nilai Islam di setiap aspek kehidupan kerja. Hasil akhirnya bukan sekadar peningkatan kinerja individu, tetapi juga terciptanya budaya organisasi yang berorientasi pada keunggulan dan keberkahan (*ihsan wa barakah*). Evaluasi berbasis nilai-nilai Islam ini menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa SDM pendidikan berkontribusi terhadap terciptanya mutu pendidikan yang berkelanjutan, selaras dengan tujuan pendidikan Islam yang menumbuhkan insan kamil.

#### Dampak terhadap Mutu Pendidikan Berkelanjutan

Integrasi nilai-nilai Islam dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) membawa dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan. Ketika seluruh tahapan perencanaan SDM—mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi—dilandasi nilai-nilai seperti *amanah*, *itqan*, dan *ihsan*, lembaga pendidikan tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang berkarakter spiritual dan berorientasi pada keberlanjutan (Fathoni et al., 2025). Aminullah dan Rindaningsih menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM berbasis nilai-nilai Islam meningkatkan efektivitas institusi pendidikan Islam karena menghasilkan perencanaan yang matang, kolaboratif, dan berakar pada moralitas religius (Aminullah & Rindaningsih, 2024).

Dalam dimensi spiritual, ketiga nilai tersebut menciptakan sistem kerja yang berlandaskan kejujuran, kesungguhan, dan keikhlasan, yang secara langsung memperkuat etika profesional tenaga pendidik. Hal ini berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran, manajemen lembaga, dan evaluasi pendidikan yang lebih transparan dan akuntabel. (Hasanah et al., 2024). Kesadaran ini memperkuat etika spiritual di lingkungan lembaga, meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara tidak langsung melalui kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab moral yang melekat pada setiap individu.

SDM yang terencana secara Islami cenderung memiliki kualitas personal dan profesional yang seimbang. Mereka bekerja bukan semata karena kewajiban administratif, melainkan karena kesadaran spiritual untuk berkhidmat dalam dunia pendidikan. Kesadaran ini menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga, mengurangi tingkat *turnover*, serta memperkuat rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan pendidikan. Hasil penelitian Sari dan Rozikin menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang dibina dengan nilai-nilai keislaman memiliki ketahanan psikologis dan komitmen yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan perubahan di dunia pendidikan modern (Sari Kasmarno et al., 2025).

Dari segi profesionalisme, Aminullah dan Rindaningsih menunjukkan bahwa pengintegrasian nilai *itqan* dalam pelatihan dan evaluasi kinerja guru mendorong peningkatan kompetensi berkelanjutan. Guru yang dibekali dengan pelatihan pedagogik yang tidak hanya

teknis tetapi juga etis-spiritual, menjadi lebih reflektif dan inovatif dalam menyajikan bahan ajar, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mutu akademik secara umum (Aminullah & Rindaningsih, 2024). Hal ini selaras dengan temuan Hasanah et al. bahwa lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai moral Islami memperkuat profesionalisme dan menjadikan pendidik bertanggung jawab tidak hanya kepada lembaga tetapi juga kepada nilai spiritual yang lebih tinggi (Hasanah et al., 2024).

Keberhasilan pendidikan Islam yang berkelanjutan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan lembaga berinovasi, tetapi juga oleh keberhasilan membangun SDM yang berkarakter *ihsan* bekerja dengan penuh kesungguhan karena kesadaran akan pengawasan Allah (Solikah et al., 2025). Pendidik yang memiliki nilai *ihsan* akan menularkan etos kerja positif kepada peserta didik, menciptakan suasana belajar yang penuh keberkahan, dan memperkuat mutu proses pembelajaran secara berkelanjutan. Dengan demikian, pendidikan Islam yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual tidak hanya meningkatkan kualitas akademik, tetapi juga melahirkan generasi yang beradab, berkarakter, dan berkomitmen pada keberlanjutan kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat.

Lebih jauh, penerapan nilai *amanah*, *itqan*, dan *ihsan* secara terintegrasi juga mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs 4: *Quality Education*). Nilai *amanah* menumbuhkan tanggung jawab moral dan akuntabilitas kelembagaan, *itqan* mendorong profesionalisme dan efektivitas kerja yang berorientasi mutu, sedangkan *ihsan* memacu inovasi, keunggulan, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Ketiganya menciptakan fondasi spiritual bagi pendidikan Islam yang unggul, berkeadilan, dan inklusif, sejalan dengan target SDGs 4 untuk memastikan pendidikan bermutu bagi semua.

Selain itu, penerapan perencanaan SDM berbasis nilai Islam mendorong terbentuknya budaya keberlanjutan (*sustainability culture*) dalam lembaga pendidikan Islam. Budaya ini tidak sekadar berorientasi pada keberlangsungan institusi secara administratif, melainkan pada keberlanjutan nilai, sistem, dan etika kerja yang berakar pada ajaran Islam. *Sustainability culture* dalam konteks pendidikan Islam lahir dari kesadaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga untuk membangun generasi pendidik yang berintegritas, profesional, dan berkomitmen terhadap kemaslahatan umat. Dengan demikian, keberlanjutan dalam pendidikan Islam memiliki dimensi spiritual, sosial, dan moral yang saling terjalin erat.

Kasmiarno dan Ekananda menegaskan bahwa organisasi pendidikan yang menanamkan nilai-nilai spiritual dalam kebijakan SDM cenderung memiliki ketahanan organisasi (*organizational resilience*) yang tinggi. Ketahanan ini tidak hanya ditunjukkan oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi, tetapi juga oleh konsistensi lembaga dalam menjaga identitas moral dan budaya etikanya. Lembaga pendidikan Islam yang menumbuhkan budaya keberlanjutan berbasis nilai spiritual biasanya memiliki karakteristik *value-driven leadership*, yaitu kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai sumber inspirasi strategis dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang demikian mampu mengarahkan organisasi melewati tantangan zaman dengan tetap mempertahankan integritas dan tujuan transendental lembaga (Sari Kasmiarno et al., 2025).

Budaya mutu yang terbentuk dari integrasi nilai Islam menciptakan orientasi jangka panjang terhadap kebermanfaatan bersama, bukan sekadar hasil jangka pendek. SDM dikelola dengan integritas moral dan spiritual, lembaga pendidikan mampu menanamkan nilai istiqamah dan tanggung jawab lintas generasi dalam setiap kegiatan. Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya diukur dari angka prestasi akademik, tetapi dari keberlanjutan nilai, amal, dan kontribusi terhadap kemaslahatan masyarakat. Transformasi SDM berbasis nilai Islam ini seperti dinyatakan oleh Rahman & Smith merupakan strategi yang menghasilkan pendidik kompeten secara profesional bermoral tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh dan berkelanjutan (Rahman & Smith, 2024).

Budaya keberlanjutan yang berbasis nilai Islam juga selaras dengan prinsip *barakah-based quality culture*, yaitu budaya mutu yang menekankan keberkahan dan kebermanfaatan, bukan sekadar pencapaian administratif atau finansial. Dalam konteks ini, keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak diukur hanya dari output akademik, tetapi dari kemampuan mempertahankan nilai moral, profesionalitas, dan tanggung jawab sosial dalam setiap proses

manajerial. Lembaga pendidikan Islam yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai dasar perencanaan SDM akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan bermakna, serta menghasilkan guru dan tenaga kependidikan sebagai *agents of transformation* yang menanamkan nilai keislaman dalam praktik pendidikan sehari-hari (Abidah & Astutik, 2025).

Secara konseptual, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM sejalan dengan kerangka *Islamic Sustainability Education*, yang memandang bahwa keberlanjutan pendidikan tidak hanya terkait aspek ekonomi dan sosial, tetapi juga spiritual dan moral. Pendidikan Islam yang berlandaskan *amanah*, *itqan*, dan *ihsan* membentuk kesadaran transendental bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan bagian dari tanggung jawab manusia terhadap Allah, masyarakat, dan lingkungan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam berperan aktif dalam mewujudkan keberlanjutan manusia (*human sustainability*), keberlanjutan ilmu (*knowledge sustainability*), dan keberlanjutan moral (*ethical sustainability*), yang menjadi inti dari mutu pendidikan berkelanjutan berbasis nilai Islam (Khoiriyah et al., 2023).

Dalam jangka panjang, perencanaan SDM berbasis nilai Islam berkontribusi pada terbentuknya lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkepribadian moral. Mutu pendidikan tidak lagi diukur hanya dari aspek akademik atau teknologi, melainkan juga dari kemampuan lembaga menjaga keseimbangan antara spiritualitas, profesionalitas, dan keberlanjutan sosial. Inilah esensi mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan: pendidikan yang tidak hanya menghasilkan insan cerdas, tetapi juga insan beradab yang mampu menjaga harmoni antara manusia, ilmu, dan Tuhan.

## SIMPULAN

Transformasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam merupakan titik tolak utama bagi Kepala Sekolah sebagai administrator puncak dalam mewujudkan seluruh fungsi administrasi pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai keislaman. Perencanaan SDM yang berlandaskan prinsip *amanah*, *itqan*, *ihsan*, *syura*, dan adil bukan hanya berfungsi sebagai proses administratif, tetapi menjadi instrumen strategis untuk membangun mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan. Pendekatan ini mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan profesional ke dalam seluruh aspek manajemen pendidikan, mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi membentuk karakter kelembagaan yang berintegritas dan berkeadilan. Melalui peran kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan transformatif, nilai-nilai Islam tersebut menumbuhkan budaya keberlanjutan (*sustainability culture*) yang berakar pada spiritualitas dan berorientasi pada kemaslahatan jangka panjang. Sistem kerja yang adaptif, partisipatif, dan berkeadilan menciptakan kesadaran kolektif bahwa mutu pendidikan Islam tidak hanya diukur dari capaian akademik, melainkan juga dari kemampuan lembaga dalam menjaga keseimbangan antara profesionalitas, moralitas, dan keberlanjutan sosial. Dengan demikian, mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan (*sustainable Islamic educational quality*) terwujud melalui sinergi antara iman, ilmu, dan amal, menjadikan lembaga pendidikan Islam sebagai pusat pembentukan *insan kamil* manusia berilmu, berakhhlak mulia, inovatif, dan berkomitmen terhadap pembangunan peradaban yang berkeadaban serta penuh keberkahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, A., & Astutik, A. P. (2025). Competitive Strategies of Private Islamic Higher Education in Sidoarjo. *Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 1–4. <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v6i2.1742>
- Ahmad Shiyuti, H., & Ishak, A. Z. (2025). Islamic Entrepreneurship Among Asnaf Individuals in Malaysia. *The Journal of Muamalat and Islamic Finance Research*, 22, 116–133. <https://doi.org/10.33102/jmifr.592>
- Aminullah, S. M., & Rindaningsih, I. (2024). HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY IN ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *Journal of Economic and Economic Policy*, 1(3), 133–138. <https://doi.org/10.61796/ijecop.v1i3.40>

- Auwal Gano, A., Abdullahi, N. D., Lawan Adam, Z., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62–74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Fathoni, M., Kubro, F., Wulan Meilani, I., & Kusumaningrum, H. (2025). The Role of Strategic Management in Improving the Quality of Islamic Education: A Literature. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 3(2), 57–64. <https://doi.org/10.62523/khalifah.v3i2.76>
- Fikri, F. (2025). Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4330–4338. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2633>
- Hasanah, M., Putri, D. F., Khoirun Nisa', & Abu Hasan Agus R. (2024). Empowering Educators: A Comprehensive Human Resources: Framework for Improving Islamic-based Schools. *Journal of Islamic Education Research*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.35719/jier.v5i1.385>
- Hasibuan, N., Khasanah, U., & Alanur, S. N. (2024). *TRANSFORMASI PENDIDIKAN KARAKTER: Menuju SDM Unggul dan Berkelanjutan* (S. N. I. Trisnawati, Ed.). Tahta Media Grup.
- Khoiriyah, S., Asror, M., Ruzakki, H., & Masdar Hilmy. (2023). Sustainable Islamic Education: Literature Study Towards Achieving the Vision of Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 8(1), 12–28. <https://doi.org/10.35316/ippi.v8i1.492>
- Kurnia, S. H. A., & Rofiq, A. (2025). Transformasi Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 659–668. <https://doi.org/10.58230/27454312.1477>
- Munawar, P. S., Az-Zahra, R. F., Karundeng, R., & Aisah, S. (2025). Islamic-Based Planning and Organizing in Faith-Based Higher Education: A Field Study at STIT NU Al-Farabi Pangandaran. *Citangkolo: Contemporary Issues in Management, Governance, Knowledge, and Leadership Opportunities*, 1(1), 1–14. <https://ejournal.kampusalazhar.ac.id/index.php/citangkolo/article/view/88>
- Nurhasnah, Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, Pratiwi, S. H., & Sarbaini. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1357–1376. <https://doi.org/0.54371/jiip.v7i2.3430>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *PISA 2022 Results: Factsheets – Indonesia*. <https://oecdch.art/a40de1dbaf/C108>.
- Rahman, S. F. B. A., & Smith, J. (2024). The Impact of Islamic Values-Based Management on Educational Quality in Islamic Schools. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(2), 89–100. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v2i2.83>
- Rangkuti, M. H., & Albina, M. (2025). Penilaian Dan Evaluasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(1), 358–366. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i1.829>
- Rustandi, F., & Syafei, I. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam. *Teaching and Learning Journal of Mandalika*, 6(1), 142–154. <https://doi.org/10.36312/teacher.v6i1.4320>
- Sari Kasmiarno, K., Ekananda, M., Destrianti Karmanto, G., Sari, K., & Destrianti, G. (2025). FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR AND EMPLOYEE GREEN ATTITUDE AMONG MUSLIMS IN INDONESIA. *Journal of Environmental Science and Sustainable Development*, 8(2), 402–420. <https://doi.org/10.7454/jessd.v8i2.1326>

Siswahyuningsih, Z., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid dan Kompetensi Profesional. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 470–480. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/2087>

Solikah, I., Fitri, A. Z., & Muhamid, A. (2025). Integrating Qur'anic and Prophetic Principles in Educational Quality Assurance. *International Journal of Interdisciplinary Research*, 1(2), 3090–2959. <https://doi.org/10.71305/ijir.v1i2.319>

Yusuf, Z., Ni'mah, R., Elviyati, Husna, D. H., Pamungkas, H. G., Hadi, G. A., & Murtafiah, N. H. (2024). The Human Resource Management in Islamic Education. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(5), 1548–1553. <https://doi.org/10.61445/tofedu.v3i5.277>

Zarkasi, Waldan, R., & Fachrurazi. (2025). Strategic Role of Principals in Islamic Digital-Based Human Resource Management. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 459–473. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i2.193>