

PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: KAJIAN KONSEPTUAL INTEGRASI NILAI ISLAM DAN MANAJEMEN MODERN

¹Marwazi, ²Kemas Imron Rosadi, ³Zulfa Rahmat Hidayati, ⁴Muhammad Zaki
Rahman

¹Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
Email: ¹marwazi@uinjambi.ac.id,

²Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
²kemasimronrosadi@uinjambi.ac.id,

³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
³rhzulfa@gmail.com,

⁴Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
⁴muhmmdzaki94@gmail.com

Abstrak *Islamic educational management plays a strategic role in ensuring the effectiveness of educational staff management, which is not only technically professional but also based on Islamic values. This article aims to analyze the concept of Islamic educational management in managing educational staff by integrating modern management principles and Islamic values. This study uses a qualitative approach with a library research method. Data were collected through literature searches in various academic databases such as Google Scholar, Scopus, and accredited national journals relevant to Islamic educational management and human resource management. The literature used was selected based on the relevance of the theme, year of publication, and conceptual contribution to the study of Islamic educational management. Data analysis was conducted using content analysis and thematic analysis techniques to identify concepts, patterns, and the relationship between modern management principles and Islamic values in educational staff management. The results of the study indicate that educational staff management from an Islamic perspective includes planning, recruitment, development, performance assessment, and welfare based on the values of trust, justice, work as worship, and an Islamic work ethic. The integration of Islamic values into managerial functions has been shown to strengthen intrinsic motivation, increase loyalty, and create sustainable educational governance. These findings suggest that the success of Islamic educational institutions is greatly influenced by visionary leadership and human resource management systems that integrate professionalism with spiritual values.*

Kata Kunci: *manajemen pendidikan Islam, tenaga kependidikan, nilai-nilai Islam, etos kerja Islami, kepemimpinan pendidikan.*

PENDAHULUAN

Dalam pendidikan modern, pengelolaan sumber daya manusia dipandang sebagai faktor strategis yang menentukan kualitas dan daya saing lembaga Pendidikan (Hakim, 2023). Hal ini berlaku pula dalam pendidikan Islam, di mana tenaga kependidikan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administrasi dan layanan pendukung pembelajaran, tetapi juga sebagai bagian dari ekosistem

pendidikan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan institusional dan pembentukan karakter peserta didik (Hanafi et al., 2025).

Persoalan manajemen tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam masih bersifat kompleks dan multidimensional (Farid et al., 2025). Permasalahan yang sering muncul meliputi perencanaan SDM yang tidak berbasis kebutuhan jangka panjang, proses rekrutmen yang belum sepenuhnya objektif, keterbatasan program pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja yang kurang transparan, serta kesejahteraan yang relatif rendah (Farid et al., 2025). Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja, loyalitas organisasi, dan kualitas layanan pendidikan. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam

Di sisi lain, pendidikan Islam memiliki kekhasan filosofis dan normatif yang membedakannya dari sistem pendidikan umum (Afifuddin & Ishak, 2022). Tujuan pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga pada pembentukan insan kamil yang seimbang antara aspek intelektual, spiritual, dan moral (Suryani & Mazani, 2024). Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam semestinya tidak hanya mengadopsi teori-teori manajemen modern secara normatif, tetapi juga mengintegrasikannya dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.

Sejumlah penelitian sebelumnya memang telah membahas pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. Namun sebagian besar kajian tersebut masih menitikberatkan pada aspek teknis manajemen seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja tanpa mengkaji secara mendalam dimensi integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial (Fitri, 2025; Jamalulel et al., 2024). Selain itu, beberapa studi lebih banyak menggunakan pendekatan normatif yang menjelaskan pentingnya nilai Islam dalam manajemen pendidikan, tetapi belum secara sistematis menghubungkannya dengan fungsi-fungsi manajemen modern seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Tenriwaru et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa kajian tentang manajemen tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam masih memerlukan pendekatan yang lebih integratif antara perspektif manajerial kontemporer dan nilai-nilai spiritual Islam.

Dengan demikian artikel ini berupaya memberikan kontribusi konseptual dengan mengkaji secara sistematis integrasi nilai-nilai Islam dengan pendekatan manajerial modern dalam pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan kajian konseptual dan analisis literatur, penelitian ini berusaha merumuskan kerangka pemikiran yang menjelaskan bagaimana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam sebagai landasan etis dan spiritual dalam praktik manajemen pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

integrasi nilai-nilai Islam dengan pendekatan manajerial modern dalam pengelolaan tenaga kependidikan sebagai bagian dari penguatan manajemen pendidikan Islam.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam merupakan proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya, baik perangkat keras maupun lunak, yang dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat (Ramayulis, 2013). Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga ukhrawi.

Menurut George R. Terry, manajemen diartikan sebagai proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui bantuan orang lain (Syahputra & Aslami, 2023b). Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen mencakup tiga aspek penting: pertama, manajemen sebagai bidang keilmuan yang menekankan perlunya dasar pengetahuan yang kuat; kedua, manajemen sebagai bentuk seni dimana seorang manajer harus memiliki kemampuan khusus dalam mengelola; ketiga, manajemen sebagai sebuah profesi yang menunjukkan bahwa seorang manajer profesional dapat mengelola dengan cara yang efektif dan efisien (Syahputra & Aslami, 2023a).

Qomar menguraikan bahwa manajemen pendidikan Islam memiliki tujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan institusi pendidikan (Maya & Lesmana, 2018). Manajemen tersebut bertujuan untuk menghadirkan penghargaan, kebermanfaatan, dan kemajuan berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Pendekatan yang digunakan bersifat inklusif namun tetap fokus pada lembaga pendidikan Islam dengan strategi khusus untuk mencapai efektivitas pengelolaan (Barsihannor, 2021).

Secara konseptual, manajemen pendidikan Islam tidak terlepas dari perkembangan teori manajemen modern yang berkembang dalam kajian organisasi dan administrasi pendidikan. Namun demikian, penerapan teori manajemen umum dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat dilakukan secara mekanis, melainkan perlu diselaraskan dengan nilai-nilai normatif yang bersumber dari ajaran Islam. Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam dapat dipahami sebagai proses pengelolaan lembaga pendidikan yang memadukan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, dan musyawarah. Integrasi ini menjadi landasan penting dalam memastikan bahwa proses manajerial tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Tujuan Manajemen Pendidikan Islam

Tujuan manajemen pendidikan Islam adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memfasilitasi transfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai agama, serta mempromosikan pengembangan pribadi dan profesionalisme dalam kalangan tenaga pendidik dan kependidikan (Basyit, 2018). Lebih lanjut, tujuan manajemen pendidikan Islam juga mencakup pembentukan karakter peserta didik yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat (Uliah et al., 2025).

Dalam perspektif yang lebih luas, pendidikan Islam menekankan lima aspek pendidikan dalam dimensi kehidupan manusia, yaitu: pendidikan menjaga agama (hifdz al-din), pendidikan menjaga jiwa (hifdz al-nafs), pendidikan menjaga akal pikiran (hifdz al-'aql), pendidikan menjaga keturunan (hifdz al-nasb), dan pendidikan menjaga harta benda serta kehormatan (hifdz al-mal wa al-'irdh) (Gani, 2018). Kelima aspek ini menjadi landasan dalam merumuskan tujuan manajemen pendidikan Islam yang holisti.

Fungsi Manajemen dalam Pendidikan Islam

Menurut Henry Fayol, ada lima fungsi utama dalam manajemen yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pemberian Perintah, Koordinasi, dan Pengendalian (POCCC). Sementara George Terry mengidentifikasi empat fungsi kritis dalam manajemen yang terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Aktuasi (Pemotivasi), dan Pengendalian (POAC) (Ruhaya, 2021). Dalam konteks pendidikan Islam, fungsi-fungsi manajemen ini diterapkan dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam. Perencanaan dilakukan berdasarkan visi dan misi lembaga yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Pengorganisasian memperhatikan prinsip keadilan dan penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place) (Putra et al., 2025). Aktuasi atau pemotivasi dilakukan dengan menanamkan kesadaran bahwa kerja adalah ibadah. Pengendalian dilakukan secara objektif dengan tetap menjunjung tinggi nilai amanah dan tanggung jawab.

Dalam konteks pengelolaan tenaga kependidikan, fungsi-fungsi manajemen tersebut memiliki peran yang sangat strategis. Perencanaan diperlukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan yang sesuai dengan visi dan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Pengorganisasian berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab secara proporsional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Aktuasi atau pemotivasi berfungsi untuk membangun komitmen kerja yang tidak hanya didasarkan pada kepentingan profesional, tetapi juga kesadaran spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah. Sementara itu, fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan menjalankan tugasnya secara amanah, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan institusi pendidikan.

Ciri Khas Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam memiliki ciri khas yang membedakannya dengan manajemen umum. Perbedaan utama terletak pada integrasi nilai-nilai Islam

dalam setiap aspek manajerial (Gamar & Maliki, 2025). Prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab menjadi landasan penting dalam pengambilan keputusan. Di era modern, implementasi manajemen pendidikan Islam harus mampu memanfaatkan teknologi informasi, memperkuat kepemimpinan visioner, serta mengembangkan budaya kerja Islami yang adaptif dan kolaboratif. Perspektif Islam memandang kepemimpinan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan keadilan, integritas, dan tanggung jawab moral. Prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan akhlak mulia menjadi landasan bagi pemimpin untuk mencapai keputusan yang inklusif dan adil serta meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan (Rochim & Muttaqien, 2025).

Ciri khas lainnya adalah orientasi pada keberkahan dan ridha Allah SWT. Setiap aktivitas dalam manajemen pendidikan Islam harus diniatkan sebagai ibadah dan pengabdian kepada Allah. Hal ini membuat manajemen pendidikan Islam tidak hanya fokus pada efektivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga pada dimensi spiritual dan moral.

Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam tidak hanya menekankan aspek teknis pengelolaan organisasi, tetapi juga menempatkan nilai-nilai spiritual sebagai dasar dalam praktik manajerial. Integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam menjadi kerangka penting dalam mengelola tenaga kependidikan secara profesional sekaligus beretika. Pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga berorientasi pada pembentukan karakter dan budaya kerja yang Islami.

Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

Tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan yang berperan dalam mendukung kelancaran proses pembelajaran dan administrasi lembaga pendidikan (Adriyansyah et al., 2025). Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, pengelolaan tenaga kependidikan tidak hanya mencakup aspek administratif seperti rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara sistematis melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan komitmen spiritual dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (library research). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai

literatur yang relevan dengan topik penelitian (Sugiono, 2020). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, dan regulasi terkait manajemen pendidikan dan pendidikan Islam. Sumber-sumber ini dipilih berdasarkan relevansinya dengan tema penelitian dan kualitas akademiknya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran literatur. Penelusuran literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, portal jurnal online, dan repositori digital perpustakaan. Kata kunci yang digunakan mencakup "manajemen pendidikan Islam", "tenaga kependidikan", "pengelolaan SDM pendidikan Islam", dan istilah-istilah terkait lainnya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis isi (content analysis). Proses analisis literatur dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, tahap identifikasi literatur, yaitu mengumpulkan berbagai sumber yang relevan dengan topik manajemen pendidikan Islam dan pengelolaan tenaga kependidikan dari berbagai database akademik. Kedua, tahap seleksi sumber, yaitu menyeleksi literatur berdasarkan relevansi dengan fokus penelitian, kredibilitas penulis, serta kualitas publikasi akademiknya. Ketiga, tahap kategorisasi tema, yaitu mengelompokkan literatur yang telah dipilih ke dalam beberapa tema utama seperti konsep manajemen pendidikan Islam, fungsi manajemen dalam pendidikan, serta pengelolaan tenaga kependidikan dalam perspektif Islam. Keempat, tahap analisis konseptual, yaitu menganalisis dan mensintesis berbagai konsep, teori, dan pandangan para ahli untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai integrasi nilai-nilai Islam dengan pendekatan manajerial modern dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Proses analisis dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam terhadap topik yang diteliti (Nurhayati et al., 2024).

PEMBAHASAN

Sistem Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Dalam perspektif manajemen modern, pengelolaan sumber daya manusia mencakup beberapa fungsi utama seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi. Fungsi-fungsi tersebut pada dasarnya juga sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen dalam pendidikan Islam yang menekankan nilai amanah, keadilan, profesionalitas, dan tanggung jawab moral. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi organisasi, tetapi juga pada integrasi antara prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual yang bersumber dari ajaran Islam.

Perencanaan sumber daya manusia dinilai sebagai proses yang sangat penting karena berhubungan dengan proses awal dalam menentukan apa yang akan dilakukan ke depannya terkait dengan ketersediaan SDM yang dibutuhkan (Sabrina, 2021). Bahkan Allah SWT memberikan arahan untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan di kemudian hari, sebagaimana firman-Nya dalam Surah Al-Hasyr ayat 18 berikut ini:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَهُوا إِلَيْهِ وَإِنِ اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨ ﴾ (الحشر/59:18)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Al-Hasyr/59:18).

Dalam perencanaan tenaga kependidikan, manajer perlu mempertimbangkan beberapa aspek utama. *Pertama*, analisis kebutuhan tenaga kependidikan yang mencakup jumlah pegawai, keahlian, dan tingkat pendidikan yang diperlukan dengan memperhatikan kondisi lembaga saat ini, proyeksi perkembangan, serta standar minimal yang berlaku. *Kedua*, penempatan tenaga kependidikan sesuai kompetensi dan potensi, sebagaimana prinsip profesionalisme dalam Islam yang menekankan penugasan berdasarkan keahlian, sebagaimana ditegaskan dalam hadits riwayat al-Bukhari tentang larangan menyerahkan urusan kepada yang bukan ahlinya. *Ketiga*, perencanaan harus selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam, sehingga selain kompetensi teknis, aspek moral dan spiritual juga menjadi pertimbangan dalam perencanaan tenaga kependidikan (Komariyah et al., 2021).

Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang (Mubarok, 2017). Jika dianalisis dari perspektif manajemen modern, perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi *planning* yang bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, fungsi perencanaan tersebut tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitas dan kompetensi, tetapi juga dimensi moral dan spiritual. Integrasi antara prinsip perencanaan strategis dan nilai-nilai Islam ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam berupaya mengembangkan sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang tidak hanya efektif secara organisatoris, tetapi juga selaras dengan tujuan pembentukan karakter Islami. Perencanaan yang komprehensif akan membantu lembaga pendidikan Islam dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kependidikan serta mempersiapkan strategi pengembangan yang tepat.

Salah satu bentuk implementasi dari perencanaan tersebut adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga kependidikan yang berkualitas untuk mengisi kekosongan posisi di lembaga pendidikan (Widodo et al., 2022). Proses ini dimulai dari adanya keputusan dan pengumuman pengisian formasi hingga diterimanya berkas lamaran. Rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui dua sumber, yaitu internal dan eksternal lembaga.

Dalam konteks pendidikan Islam, rekrutmen tenaga kependidikan harus memperhatikan kriteria profesional serta moral dan spiritual. Penilaian tidak hanya didasarkan pada kompetensi teknis dan akademik, tetapi juga pada aspek keimanan,

ketakwaan, dan akhlak. Untuk memastikan kesesuaian dengan karakter lembaga, sekolah dan pesantren Islam umumnya menambahkan instrumen bernuansa religius dalam proses rekrutmen, seperti riwayat organisasi keislaman, rekomendasi tokoh agama, dan pernyataan komitmen terhadap tata tertib syariah. Pada beberapa lembaga Islam terpadu, seleksi juga mencakup wawancara terkait pemahaman dasar aqidah dan ibadah serta komitmen terhadap budaya kerja Islami. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam dalam membangun lingkungan belajar yang berlandaskan keteladanan dan nilai-nilai keagamaan, mengingat tenaga kependidikan berperan penting dalam pembentukan karakter peserta didik.

Prinsip transparansi dan keadilan harus diterapkan dalam proses seleksi tenaga kependidikan agar setiap calon memperoleh perlakuan yang setara dan objektif (Kahar et al., 2023). Seleksi perlu dilakukan secara cermat melalui berbagai tahapan, seperti tes tertulis, wawancara, tes praktik, dan penilaian kepribadian, guna memastikan kesesuaian dengan kriteria yang dibutuhkan. Selain kompetensi teknis, calon tenaga kependidikan harus memiliki ketakwaan dan akhlak mulia sesuai ajaran Islam, mengingat peran mereka sebagai teladan bagi peserta didik. Integrasi antara profesionalisme dan nilai-nilai keislaman menjadi kunci dalam menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap tujuan pendidikan Islam.

Tenaga kependidikan yang telah direkrut selanjutnya memerlukan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Aliyyah et al., 2017). Pembinaan diarahkan pada pemenuhan standar minimal kinerja serta pencegahan pelanggaran tugas, sedangkan pengembangan berfokus pada peningkatan kompetensi dan jenjang karier melalui berbagai fasilitas manajerial. Upaya ini penting agar tenaga kependidikan mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam.

Pelatihan dan peningkatan kompetensi merupakan aspek penting dalam pengembangan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan amanah secara optimal (Ramadhany et al., 2025). Program peningkatan kualitas yang dirancang oleh pimpinan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, motivasi, pengetahuan, keterampilan, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas. Upaya ini diperlukan untuk memastikan tenaga kependidikan memiliki kapasitas profesional yang memadai dalam mendukung kinerja lembaga pendidikan Islam.

Selain kompetensi teknis, pengembangan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam juga menekankan pembinaan etos kerja Islami yang mencakup nilai ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan kerja sama (Masruroh & Lailatul, 2025). Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai motivator intrinsik yang memperkuat loyalitas, disiplin, dan kualitas layanan. Pembinaan dilakukan melalui penguatan spiritual dan moral, seperti kajian keislaman, mentoring, serta keteladanan pimpinan, sehingga pengembangan tidak hanya membentuk kompetensi profesional, tetapi juga karakter dan integritas yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Sebagai bagian dari upaya pengembangan yang berkelanjutan, penilaian kinerja tenaga kependidikan dilakukan untuk mengevaluasi prestasi kerja secara sistematis dan objektif. Dalam lembaga pendidikan Islam, evaluasi kinerja berfungsi sebagai dasar pengambilan kebijakan manajerial selanjutnya (Makki et al., 2021). Penilaian dilakukan dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur, meliputi kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama, sehingga kebutuhan pengembangan kompetensi dapat diidentifikasi secara tepat (Makki et al., 2021).

Dalam teori manajemen kinerja modern, evaluasi kinerja berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur efektivitas kerja serta dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Dalam perspektif pendidikan Islam, evaluasi kinerja tidak hanya menilai capaian teknis pekerjaan, tetapi juga integritas moral dan tanggung jawab spiritual. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja dalam lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan indikator profesional dengan indikator etika dan spiritualitas, sehingga evaluasi yang dilakukan mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional sekaligus berlandaskan nilai-nilai Islam.

Selain aspek teknis, penilaian kinerja di lembaga pendidikan Islam juga menekankan integritas dan amanah sebagai nilai utama. Aspek moral dan spiritual, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam, menjadi bagian penting dalam evaluasi. Prinsip objektivitas dan keadilan harus diterapkan agar penilaian didasarkan pada data dan fakta yang akurat. Hasil penilaian kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar pengembangan, promosi, pemberian kompensasi, serta keputusan manajerial lainnya, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepercayaan tenaga kependidikan terhadap manajemen lembaga (Fikri, 2025).

Sejalan dengan hasil penilaian kinerja, kesejahteraan tenaga kependidikan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen pendidikan Islam. Kesejahteraan diwujudkan melalui sistem kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kependidikan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan proporsional terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme. Selain gaji dan insentif, kompensasi juga dapat berupa peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi secara konsisten sebagai upaya pembinaan dan peningkatan kinerja (Margareta et al., 2024).

Selain faktor kesejahteraan, motivasi kerja dalam lembaga pendidikan Islam juga dibangun atas dasar nilai-nilai keislaman yang memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah. Nilai ikhlas, amanah, ihsan, sabar, dan ta'awun berperan sebagai landasan etika sekaligus sumber motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Internalisasi nilai-nilai tersebut mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional, stabil secara emosional, dan harmonis secara sosial. Integrasi kesejahteraan dan motivasi berbasis nilai Islam menjadi tanggung jawab manajerial dalam membentuk

sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak karimah (Masruroh & Lailatul, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengelolaan tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam pada dasarnya mengadopsi prinsip-prinsip manajemen modern seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan sistem kompensasi. Namun penerapannya tidak bersifat sekadar administratif, melainkan diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, dan etos kerja Islami. Integrasi ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam berupaya membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya efektif dan profesional, tetapi juga berorientasi pada pembentukan karakter dan integritas moral.

Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Nilai amanah dan tanggung jawab kerja merupakan fondasi utama dalam pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Amanah dipahami sebagai kepercayaan yang harus dijaga dan dilaksanakan secara profesional dalam setiap aspek manajerial, mulai dari pelaksanaan tugas hingga pengambilan keputusan (Saputra et al., 2025). Al-Qur'an dan hadits menegaskan bahwa pengabaian amanah, termasuk penyerahan tugas kepada pihak yang tidak kompeten, akan membawa dampak destruktif bagi lembaga. Kesadaran bahwa tanggung jawab kerja tidak hanya bersifat horizontal kepada lembaga, tetapi juga vertikal kepada Allah SWT, mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja dengan integritas, kesungguhan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Dalam praktik manajemen lembaga pendidikan Islam, nilai amanah dapat diimplementasikan melalui sistem pengelolaan tugas yang jelas, transparan, dan berbasis kompetensi. Misalnya, pembagian tugas tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan keahlian dan tanggung jawab yang terukur, disertai dengan mekanisme evaluasi yang objektif. Selain itu, pimpinan lembaga juga perlu membangun budaya organisasi yang menekankan akuntabilitas kerja, sehingga setiap tenaga kependidikan menyadari bahwa tugas yang dijalankan merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan baik kepada institusi maupun kepada Allah SWT.

Prinsip keadilan menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam. Keadilan menuntut perlakuan yang objektif, proporsional, dan bebas dari diskriminasi dalam seluruh proses manajerial, seperti rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi (Fadhillah & Hayati, 2023). Penerapan keadilan yang konsisten akan memperkuat kepercayaan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta mencegah konflik dan demotivasi. Dalam perspektif Islam, keadilan bersifat universal dan tidak boleh dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau kelompok, sehingga menjadi prasyarat penting bagi keberlangsungan dan legitimasi lembaga Pendidikan (Duryat, 2021).

Implementasi prinsip keadilan dalam pengelolaan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui penerapan sistem manajemen yang transparan dan berbasis kinerja. Dalam proses rekrutmen, misalnya, lembaga pendidikan perlu menggunakan standar seleksi yang objektif dan terbuka agar setiap calon memiliki kesempatan yang sama. Demikian pula dalam penilaian kinerja dan pemberian kompensasi, keputusan manajerial harus didasarkan pada indikator yang jelas dan terukur. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan profesionalitas organisasi, tetapi juga mencerminkan nilai keadilan yang menjadi prinsip utama dalam ajaran Islam.

Nilai-nilai keislaman lainnya tercermin dalam pandangan kerja sebagai ibadah, etos kerja Islami, dan keteladanan pimpinan. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, sehingga melahirkan motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Etos kerja Islami menekankan keikhlasan, disiplin, profesionalisme, ihsan, kesabaran, dan kerja sama sebagai karakter utama tenaga kependidikan (Masruroh & Lailatul, 2025). Nilai-nilai tersebut akan semakin efektif apabila didukung oleh keteladanan pimpinan yang amanah, adil, dan berakhlak mulia. Kepemimpinan berbasis nilai Islam tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja dan manajemen lembaga, tetapi juga membentuk budaya kerja yang inspiratif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan Islam secara holistik.

Secara konseptual, integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai proses yang menghubungkan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai spiritual Islam. Dalam model ini, fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi dijalankan dengan berlandaskan nilai-nilai utama Islam seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab. Integrasi tersebut memungkinkan lembaga pendidikan Islam mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara organisatoris, tetapi juga mampu membangun budaya kerja yang beretika, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman.

Tantangan dan Solusi Pengelolaan

Tantangan dalam pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis manajemen, tetapi juga menyangkut integrasi antara profesionalisme organisasi dan penerapan nilai-nilai Islam dalam praktik kelembagaan. Oleh karena itu, analisis terhadap berbagai tantangan tersebut perlu dihubungkan secara sistematis dengan solusi manajerial yang relevan agar pengelolaan sumber daya manusia pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait keterbatasan kompetensi dan kesejahteraan. Kualitas tenaga kependidikan yang belum merata di berbagai daerah masih menjadi kendala utama, karena sebagian belum memenuhi kualifikasi minimum yang

diharapkan, sehingga berdampak pada kualitas layanan administrasi dan dukungan terhadap proses pembelajaran (Elvarisna et al., 2024). Di sisi lain, kesejahteraan tenaga kependidikan yang belum optimal akibat keterbatasan sistem kompensasi dan anggaran lembaga turut memengaruhi motivasi dan dedikasi kerja, terlebih ketika belum didukung oleh sistem penilaian kinerja yang adil dan terukur.

Tantangan lainnya berkaitan dengan belum optimalnya profesionalisme manajemen, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik pengelolaan (Nurdiana & Ulum, 2023). Sistem birokrasi yang kurang efektif dan evaluasi kinerja yang belum komprehensif sering menghambat rekrutmen serta pengembangan kompetensi yang tepat sasaran (Shobri, 2024). Selain itu, tuntutan literasi digital di era teknologi informasi belum sepenuhnya diimbangi dengan pelatihan yang sistematis (Hidayah et al., 2024). Di samping itu, meskipun nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab telah menjadi landasan konseptual, implementasinya dalam manajemen tenaga kependidikan masih cenderung bersifat konvensional dan belum terintegrasi secara optimal.

Berbagai tantangan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan pengelolaan tenaga kependidikan tidak berdiri secara terpisah, melainkan saling berkaitan antara aspek kompetensi sumber daya manusia, sistem manajemen organisasi, dan implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik kelembagaan. Keterbatasan kompetensi tenaga kependidikan, misalnya, sering kali berhubungan dengan kurangnya program pengembangan yang sistematis. Demikian pula rendahnya motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh sistem kesejahteraan dan penilaian kinerja yang belum optimal. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan perlu dirumuskan secara komprehensif dengan mengintegrasikan pendekatan manajemen modern dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Untuk menjawab berbagai tantangan tersebut, diperlukan strategi pengelolaan yang komprehensif dengan mengintegrasikan prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam. Permasalahan kompetensi tenaga kependidikan dapat diatasi melalui penguatan fungsi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang sistematis. Sementara itu, persoalan motivasi kerja dan profesionalisme dapat direspons melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif serta sistem kompensasi yang adil. Pendekatan manajemen yang sistematis dapat dirumuskan melalui kerangka teori POCCC Fayol dan POAC Terry yang menekankan pentingnya perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya manusia yang efektif, pemberian motivasi melalui sistem penghargaan yang proporsional, serta pengendalian kinerja melalui evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan (Saputra et al., 2025).

Selain penguatan manajemen, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dan terintegrasi (Nurdiana & Ulum, 2023). Program ini harus mencakup penguatan kompetensi teknis-profesional, seperti administrasi, teknologi informasi, dan manajemen layanan, serta pembinaan spiritual dan moral melalui penguatan etos

kerja dan akhlak Islami. Integrasi ilmu dan agama dalam pelatihan akan membentuk tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, sehingga mampu menumbuhkan motivasi intrinsik yang berkelanjutan.

Upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan juga menjadi solusi penting melalui inovasi sistem kompensasi yang berkeadilan dan berkelanjutan. Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan strategi pendanaan alternatif, melakukan evaluasi kompensasi secara periodik, serta melibatkan tenaga kependidikan dalam perumusan kebijakan kesejahteraan. Integrasi prinsip keadilan, transparansi, dan proporsionalitas dalam sistem kompensasi terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme tenaga kependidikan (Safrudin, 2024).

Solusi berikutnya terletak pada penguatan kepemimpinan visioner dan amanah. Pimpinan lembaga pendidikan Islam dituntut memiliki visi yang jelas, kompetensi manajerial yang memadai, serta integritas moral yang tinggi. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan inovatif, sekaligus mendorong optimalisasi potensi tenaga kependidikan melalui fungsi pengarahan, evaluasi, pembinaan, dan pengembangan karier yang terarah serta selaras dengan tujuan lembaga (Sa'diyah, n.d.).

Secara simultan, penguatan sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat menjadi prasyarat penting dalam mengatasi problematika pengelolaan tenaga kependidikan. Pemerintah berperan dalam penyediaan kebijakan dan dukungan pendanaan, lembaga pendidikan bertanggung jawab atas tata kelola yang profesional dan akuntabel, sementara masyarakat memberikan dukungan moral dan material (Ayu Anora et al., 2025). Sinergi yang terintegrasi ini diharapkan mampu menciptakan sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang berkelanjutan, sehingga lembaga pendidikan Islam dapat mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas, profesional, dan berakhlak mulia.

Dengan demikian, hubungan antara tantangan dan solusi dalam pengelolaan tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai proses perbaikan manajemen yang berkelanjutan. Tantangan yang berkaitan dengan kompetensi, kesejahteraan, profesionalisme manajerial, serta adaptasi teknologi menuntut penerapan strategi pengelolaan yang lebih sistematis dan berbasis nilai. Integrasi antara prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab menjadi landasan penting dalam membangun sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang profesional, berintegritas, dan mampu menjawab tuntutan perkembangan lembaga pendidikan Islam di era modern.

KESIMPULAN

Pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan manajerial yang profesional dengan mengintegrasikan prinsip

manajemen modern dan nilai-nilai Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang sistematis, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta dukungan kesejahteraan yang adil.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara konsep manajemen sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan Islam untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, penguatan kepemimpinan yang visioner, serta pengembangan sistem pengelolaan yang transparan dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyansyah, A., Ismail, F., & Astuti, M. (2025). Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Pendidikan dan Pelatihan, Peran dan Hambatan dalam Inovasi Pendidikan. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 6223–6228.
- Afifuddin, A., & Ishak, I. (2022). Landasan filosofis pendidikan Islam: Konstruksi tipologis pendidikan Islam di era modern. *Al-Musannif*, 4(2), 119–134.
- Aliyyah, Rusmiati, R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/dt.v4i2.921>
- Ayu Anora, S. E., Muhammad Multazam, S. E., Ainol Mardhiah, S. P., Millatina Mukhtarullah, S. I. P., Yusnidar, S., & Ismuhadi, S. (2025). *Manajemen 3 Pilar: Sinergi Organisasi, Pendidikan, dan Keuangan*. PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Barsihannor. (2021). Manajemen Pendidikan Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin*, 7(2).
- Basyit, A. (2018). Implementasi manajemen mutu pendidikan Islam. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 17(1), 187–210.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Elvarisna, E., Sari, R., Zahara, S., Marsena, M., & Rahmi, S. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Dharmas Education Journal (DE_Journal)*, 5(2), 1174–1182.
- Fadhillah, R., & Hayati, I. (2023). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Prinsip Islami: Analisis pada Lembaga Pendidikan Islam di Thailand. *Hikmah*, 20(2), 324–334.
- Farid, M., Nugraha, M. S., Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic

- Educational Institutions. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28–42.
- 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.
- Fitri, A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 82–92.
- Gamar, N., & Maliki, P. L. (2025). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit NEM.
- Gani, A. (2018). Pendekatan Sufistik Dalam Pendidikan Islam Berwawasan Perdamaian. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 23(2), 387–412.
- Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17.
- Hanafi, M. S. R., Simbolon, A. M. Y., Eriya, V., Nawawi, R., & Nurazani, A. (2025). Sinergi Strategis: Mengoptimalkan Kolaborasi Sekolah Dan Masyarakat Dalam Penguatan Ekosistem Pendidikan Yang Bermutu. *REKOGNISI: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan (E-ISSN 2599-2260)*, 10(2), 66–75.
- Hidayah, N., Ridwan, A., & Azis, A. (2024). Tantangan dan solusi dalam implementasi manajemen pendidikan Islam di era modern. *Jurnal Al-Fatih*, 7(2), 209–228.
- Jamalulel, H. A., Firdaus, D. R., Nugraha, E., & Mujib, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam: Kajian Pustaka. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(01), 1475–1491.
- Kahar, Abd, & Said, W. (2023). Transparansi Dan Partisipasi Publik Sebagai Implementasi Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 2, 51–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.55100/paradigma.v2si.57>
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Satriawarman, T., Bustami, M. R., Pratama, P. A., & Sumantri, W. H. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Makki, M., Sudirman, S., Tahir, M., & Jaelani, A. K. (2021). Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6(3), 561–569.
- Margareta, S., Maulidiya, H., Nufus, W. A., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Negeri 11 Jember. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 90–95.
- Masruroh, & Lailatul. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14.
- Maya, R., & Lesmana, I. (2018). Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M. Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(02), 291–316.

- Mubarok, A. (2017). *Manajemen waktu dan perencanaan dalam perspektif manajemen pendidikan Islam (tinjauan Al-Qur'an surat Al-ashr: 1-3 dan Al-Hashr: 18)*. 2(2), 165–178.
- Nurdiana, A., & Ulum, M. (2023). Manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam: Tantangan dan solusi. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 48–54.
- Nurhayati, N., Apriyanto, A., Ahsan, J., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, D. A., Hendriyansyah, H., Marilawati, D., Martini, D., Endang, E., Hasibuan, F. Z., & Mashar, A. (2025). Fungsi Manajemen Pendidikan Islam. *UNISAN JURNAL*, 4(8), 53–60.
- Ramadhany, Humairah, Nadya, Nurdin, N., Nur, M. D. M., & Erniati, E. (2025). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 32–38.
- Ramayulis. (2013). *Ilmu Manajemen Pendidikan Islam*. Kalam Mulia.
- Rochim, A. N., & Muttaqien, M. I. (2025). Keadilan, amanah, dan musyawarah: Integrasi nilai kepemimpinan Islam dalam manajemen pendidikan modern. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 1–12.
- Ruhaya, B. (2021). Fungsi Manajemen Terhadap Pendidikan Islam. *Risalah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 7(1), 125–132.
- Sa'diyah, M. (n.d.). *Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Dalam Perspektif Pendidikan Islam*.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Safrudin, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja. *Journal of Mandalika Literature*, 5(4), 908–917.
- Saputra, M. A. W., Nur, M. D. M., & Syahid, A. (2025). Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan: Studi pada Madrasah Aliyah di Indonesia. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 13–22.
- Shobri, M. (2024). Peran sistem informasi manajemen pendidikan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di lembaga pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 78–88.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, A., & Mazani, T. (2024). Esensi dan Tujuan Pendidikan dalam Islam: Pendekatan Ta'lim, Tarbiyah, dan Ta'dib dalam Membentuk Insan Kamil. *Journal of Scientific Studies and Multidisciplinary Research*, 1(3), 104–114.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023a). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023b). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R.

Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.

Tenriwaru, A., Safaruddin, S., & Juhaeni, J. (2022). Pentingnya Manajemen Pendidikan Islam dalam Tri Pusat Pendidikan. *Jurnal Inovasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 120–128.

Uliah, R., Susanti, T., Seftiani, W., Mardlaatillah, A., & Kurniawan, W. (2025). Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Masyarakat. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(04), 454–472.

Widodo, Rochmad, Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi rekrutmen SDM untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

