



## PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN ISLAM DI SDUA TAMAN HARAPAN CURUP

Tere Aderempas<sup>1</sup>, Herawati<sup>2</sup>, Pebbi Tri Indah Rahayu<sup>3</sup>, Taniasari Rahmawati<sup>4</sup>, Irwan Fathurrachman<sup>5</sup>, Nuzuar<sup>6</sup>

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Curup  
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108, Curup, Bengkulu

E-Mail: [tereaderempas@iaincurup.ac.id](mailto:tereaderempas@iaincurup.ac.id), [herawati@iaincurup.ac.id](mailto:herawati@iaincurup.ac.id), [pebbitriindah@iaincurup.ac.id](mailto:pebbitriindah@iaincurup.ac.id),  
[taniasari@iaincurup.ac.id](mailto:taniasari@iaincurup.ac.id), [irwan@iaincurup.ac.id](mailto:irwan@iaincurup.ac.id), [nuzuar63@gmail.com](mailto:nuzuar63@gmail.com)

### Abstrak

Dengan menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup. Metode analisis data dilakukan dengan mengorganisir, mengkategorisasi, dan menganalisis data untuk mengidentifikasi dan membuat kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDUA Taman Harapan Curup telah meningkatkan kualitas pendidikan Islam dengan menerapkan manajemen SDM dengan baik. Selama lebih dari sepuluh tahun, SDUA Taman Harapan Curup telah menjadi pusat pendidikan Islam untuk pendidikan dasar dan pembentukan budaya Islam. Ini telah memainkan peran penting dalam pertumbuhan masyarakat Muslim, terutama di Curup Rejang Lebong. Bagian penting dari manajemen pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup adalah manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan berbagai aspek proses pendidikan, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk mencapai tujuannya, manajemen SDM di SDUA Taman Harapan Curup bertanggung jawab atas administrasi, operasional, dan strategis. Sebagai sumber daya manusia pendidikan, guru dan tenaga pengajar di SDUA Taman Harapan Curup memiliki peran strategis, terutama dalam proses pembentukan karakter peserta didik sebagai generasi baru penerus bangsa melalui pembangunan karakter dan prinsip pendidikan Islami. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan standar pendidikan Islam dengan cara lebih baik, lebih efisien, dan lebih sesuai dengan kebutuhan lembaga sekolah Islam di masa depan.

**Kata kunci:** *Manajemen SDM, Kualitas, Pendidikan Islam*

### Abstract

*Using a descriptive qualitative research design, this study aims to identify the role of HR management in improving the quality of Islamic education at SDUA Taman Harapan Curup. The data analysis method was conducted by organizing, categorizing, and analyzing data to identify and make conclusions. The results showed that SDUA Taman Harapan Curup has improved the quality of Islamic education by implementing HR management well. For more than ten years, SDUA Taman Harapan Curup has been an Islamic education center for basic education and Islamic culture formation. It has played an important role in the growth of the Muslim community, especially in Curup Rejang Lebong. An important part of Islamic education management at SDUA Taman Harapan Curup is human resource management as it relates to various aspects of the education process, such as recruitment, selection, training, development, and evaluation of teaching and education personnel. To achieve its goals, human resource management at SDUA Taman Harapan Curup is responsible for administrative, operational, and strategic matters. As educational human resources, teachers and teaching staff at SDUA Taman Harapan Curup have a strategic role, especially in the process of character building of students as the new generation of the nation's successor*

*through character building and Islamic education principles. This research is expected to be a foundation for using human resource management to improve Islamic education standards in a better, more efficient way, and more in line with the needs of Islamic school institutions in the future.*

**Keywords:** *HR Management, Quality, Islamic Education*

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam berperan besar dalam menciptakan orang Muslim yang berbudi luhur, berpendidikan tinggi, dan mampu memberi kontribusi positif di lingkungan sosial dalam konteks globalisasi yang selalu berubah. Manajemen SDM adalah dasar dari keberhasilan pendidikan Islam. Untuk memenuhi tujuan pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia adalah landasan utama. Dengan memahami peran Manajemen SDM, kita dapat mempelajari tantangan yang dihadapi serta solusi inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam (Nurdiana, 2023). Pendidikan Islam merupakan bagian penting dari kehidupan umat Muslim. Ini bertujuan untuk membentuk karakter, etika, dan kepribadian yang Islami selain memberikan pengetahuan agama (Suprayitno & Moefad, 2024). Sepanjang sejarah, institusi pendidikan Islam telah berfungsi sebagai pusat pengetahuan, budaya, dan spiritualitas yang memainkan peran signifikan dalam pertumbuhan masyarakat Muslim. Namun, masalah yang dihadapi institusi pendidikan Islam saat ini semakin kompleks. Dunia pendidikan telah diubah secara dramatis oleh globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan sosial. Untuk menangani pendidikan Islam, diperlukan pendekatan baru (Suprayitno & Moefad, 2024).

Meskipun semua orang setuju bahwa manajemen SDM sangat penting dalam pendidikan Islam, ada beberapa masalah yang belum diselesaikan. Ada perbedaan antara ketersediaan guru yang memadai dan kebutuhan akan guru yang berkualitas dan bermoral tinggi. Kebutuhan ini sulit dipenuhi oleh banyak lembaga pendidikan Islam. Selain itu, hambatan lain bagi manajemen institusi pendidikan Islam adalah pemahaman yang buruk tentang manajemen sumber daya manusia Islami dan ketidakmampuan untuk menerapkannya. Sangat penting untuk menemukan cara baru untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Dalam manajemen pendidikan Islam, Manajemen sumber daya manusia (SDM) terkait dengan semua aspek penting dari proses pendidikan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan. Pentingnya topik ini dibahas dalam bidang manajemen pendidikan Islam terletak pada kebutuhan untuk meningkatkan pengetahuan orang tentang dan bagaimana menggunakan metode untuk mengelola sumber daya manusia Islami untuk mengelola sekolah Islam.

Untuk memahami seberapa penting peran manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas sekolah Islam, terutama sekolah Islam di SDUA Taman Harapan Curup, penting untuk melihat literatur terbaru yang menunjukkan berbagai pendekatan, model, dan praktik manajemen SDM terbaik yang dapat diaplikasikan secara khusus dalam sekolah Islam. Studi terbaru menunjukkan bahwa manajemen SDM yang bagus dapat mendorong kualitas sekolah, meningkatkan motivasi pendidik, dan menaikkan kepuasan murid. Mereka juga dapat membuat lingkungan belajar yang baik untuk perkembangan spiritual dan intelektual. Sebagai contoh, penelitian Megaharti menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas dalam lembaga pendidikan Islam (Megaharti, 2023). Selain itu, penelitian Rahman (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga pendidik dalam menghadapi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks (Rahman, n.d.).

Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kita tentang peran penting manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan sekolah Islam di SDUA Taman Harapan Curup. Selain itu, penelitian ini juga mencoba menjawab masalah manajemen sumber daya manusia di SDUA Taman Harapan Curup. Penelitian ini diharapkan menemukan cara baru untuk memaksimalkan potensi setiap orang, meningkatkan efisiensi organisasi, dan mencapai keberhasilan pendidikan yang berkelanjutan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen SDM

*“Human resource management encompasses the strategic planning, efficient organization, effective direction, and rigorous control of various aspects including procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources. This comprehensive approach ensures that the goals of individuals, organizations, and society are achieved”* kata Edwin B. Flippo (Flippo, 1985). Manajemen SDM sering kali didefinisikan sebagai pendekatan strategis dalam mengelola orang di sebuah organisasi, dengan fokus pada kebutuhan individu dan organisasi secara bersamaan. Ini melibatkan proses seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan penggajian. Konsep ini memperlakukan karyawan sebagai aset yang bernilai bagi organisasi, bukan sekadar sebagai biaya operasional. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang kompetitif (Amalia, 2019).

Dalam konteks manajemen SDM, pengakuan akan peran sentral manusia dalam keseluruhan struktur organisasi menjadi krusial. Kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif akan menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi berbagai sasaran, sekaligus menghadapi tantangan baik dari luar maupun dalam. Di SDUA Taman Harapan Curup, manajemen sumber daya manusia menjadi landasan utama yang mengarahkan semua aktivitas terkait, dengan pengertian mendalam bahwa para pendidik dan staf kependidikan adalah kunci penting dari keberhasilan institusi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang terarah, sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif, sambil tetap memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan individu. (Rosyad & Zuchdi, 2018).

Menurut Notoatmodjo, dalam konteks pendidikan, manajemen SDM melakukan berbagai tugas operasional, seperti: (Nurmalina et al., n.d.) 1) Perencanaan sumber daya manusia merupakan tahap awal dalam implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia. Ini melibatkan strategi untuk mengembangkan dan menyusun tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa mendatang, 2) Pengorganisasian adalah proses penyelarasan semua karyawan melalui pengaturan hubungan kerja, pembagian tugas, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, 3) Pengarahan merupakan upaya untuk mengarahkan seluruh pegawai agar bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat secara efisien, 4) Pengendalian merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mematuhi peraturan organisasi sehingga operasionalnya berjalan sesuai rencana. Selain itu, tujuan dari pengendalian adalah untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul, 5) Pengadaan adalah proses yang meliputi pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, 6) Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan di masa mendatang, 7) Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada pegawai baik dalam bentuk uang maupun barang sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi, 8) Pengintegrasian merupakan upaya manajemen untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dalam organisasi guna menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan, 9) Pemeliharaan, atau yang dikenal sebagai perawatan, adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan kesetiaan karyawan serta memastikan kesehatan dan keselamatan mereka saat bekerja agar merasa nyaman di lingkungan perusahaan, 10) Pemberhentian adalah proses di mana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak lagi dapat melaksanakan tugas atau fungsi pekerjaannya, baik secara sementara maupun permanen.

Dalam era globalisasi yang dipicu oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, organisasi dituntut untuk berpikir secara global. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dan strategis. Mereka bertanggung jawab untuk mengintegrasikan pembuatan keputusan strategis dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia, menciptakan peluang yang lebih besar bagi kesuksesan yang adil bagi semua pihak: individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan (Sonia, 2022). Untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, manajemen perlu memiliki tujuan yang jelas. Tujuan tersebut dapat dimulai dari yang paling individual hingga mencapai tingkat yang lebih luas, yaitu tujuan personal, tujuan fungsional, tujuan organisasional, dan akhirnya, tujuan pelayanan bagi masyarakat secara nasional dan internasional (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Personal objectives, atau tujuan personal, merujuk pada upaya individu untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Tujuan individu ini bervariasi dari yang sangat teknis hingga aspirasional, serta dari jangka pendek hingga jangka panjang. Tujuan teknis setiap individu tercermin dalam kontribusi mereka dan aktivitas yang mereka lakukan dalam organisasi, sementara tujuan aspirasional mereka ditunjukkan oleh motivasi dan kepuasan yang mereka dapatkan dalam lingkungan organisasional. Tujuan jangka pendek individu umumnya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan pakaian, hingga pencapaian kebutuhan tingkat tinggi seperti aktualisasi diri. Di sisi lain, kebutuhan jangka panjang mencakup aspek rohani yang menjadi kunci untuk mencapai tujuan akhirat.

Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dalam keyakinan bahwa pencapaian tujuan dunia, khususnya melalui pekerjaan, merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan rohani di kehidupan akhirat. Tujuan personal dari seorang pendidik dapat diamati dari fakta bahwa mereka bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Namun, dalam jangka panjang, mereka tetap berdedikasi pada bidang pendidikan karena tergerak oleh semangat yang dipicu oleh keyakinan bahwa menjadi pendidik adalah panggilan yang murni, bertujuan untuk mentransfer pengetahuan guna menciptakan generasi yang lebih baik. Dalam pandangan ini, mereka meyakini bahwa tindakan tersebut akan memberikan pahala yang tak terbatas hingga ke akhirat. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, tujuannya secara individual adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peluang yang sama dalam mencapai tujuan pribadi mereka. Lebih dari itu, tujuan manajemen juga harus mencakup pemeliharaan dan penyemangatan motivasi individu agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Tujuan fungsional dalam manajemen sumber daya manusia mengarah pada pemeliharaan kontribusi berbagai unit dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia di setiap unit dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Ketika manajemen sumber daya manusia berhasil mencapai tujuan organisasi, setiap individu akan memiliki peran fungsional yang jelas. Oleh karena itu, tanggung jawab manajemen adalah untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban. Di SDUA Taman Harapan Curup, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan ketepatan waktu dan kesiapan guru dalam mengajar. Dengan kata lain, tujuan fungsional ini berfokus

pada pemeliharaan dan fasilitasi agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan efektif.

Tujuan organisasional dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan erat dengan kinerja keseluruhan organisasi. Pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi mencerminkan realisasi tujuan ini. Salah satu tujuan organisasi di SDUA Taman Harapan Curup adalah mencapai tingkat dan kualitas lulusan yang memadai. Tingkat dan kualitas lulusan sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, bersama dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi. Sebagai contoh, tujuan organisasional dari pendidik dan tenaga kependidikan adalah memberikan pelayanan yang optimal dan mengoptimalkan segala aspek organisasi. Sementara itu, tujuan masyarakat pendidikan di SDUA Taman Harapan Curup tercermin dalam keberhasilan generasi yang dilahirkan oleh sekolah sebagai anggota masyarakat. Tujuan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh masyarakat, sehingga organisasi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat secara keseluruhan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan tujuan manajemen sumber daya manusia di sektor lain, seperti perusahaan atau pabrik. Di perusahaan atau pabrik, fokus manajemen sumber daya manusia adalah pada pencapaian tujuan organisasi, yang sering kali berarti meningkatkan produksi guna mendapatkan keuntungan finansial yang maksimal. Sebaliknya, Kementerian Pendidikan Nasional menegaskan tujuan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, serta untuk mengembangkan dan memberdayakan mereka agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan individu yang mereka layani. Perbedaan orientasi ini dalam tujuan manajemen sumber daya manusia berpotensi menghasilkan dampak yang berbeda pula dalam kegiatan yang dilakukan di bidang pendidikan (Bali & Susilowati, n.d.).

Selain itu Menurut Mulyasa dalam Mujamil Qamar, konsep manajemen personalia, yang juga dikenal sebagai manajemen tenaga kependidikan, diarahkan pada pemanfaatan efektif dan efisien dari sumber daya kependidikan untuk mencapai hasil terbaik sambil menjaga lingkungan kerja yang menyenangkan (Akilah, 2018). Sekolah yang berfungsi dengan baik adalah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Manajemen sumber daya manusia harus mengadvokasi pertumbuhan, produktivitas, kompetisi, dan ketahanan sekolah. Dalam konteks SDUA Taman Harapan Curup, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugas mereka dengan efektif, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan memperhatikan kepentingan semua yang terlibat dalam proses pendidikan.

### **Pendidikan Islam**

Kebutuhan utama manusia adalah pendidikan. Selain kebutuhan biologis seperti makanan dan minuman, reproduksi, dan kepercayaan agama, pendidikan juga membantu manusia mempelajari banyak hal baru (Zubair, 2023). Dalam hal etimologi, istilah Arab yang populer untuk pendidikan adalah "tarbiyah" (Zubair, 2023). As-Syaibani mendefinisikan pendidikan Islam sebagai usaha untuk mengubah perilaku individu siswa dalam kehidupan pribadi dan lingkungan mereka. Marimba menegaskan bahwa pendidikan Islam mencakup upaya sadar pendidik untuk membimbing dan mengarahkan siswa dalam pertumbuhan fisik dan mental menuju pembentukan kepribadian yang utama, yaitu insan kamil. Ahmad Tafsir menggambarkan pendidikan Islam sebagai serangkaian instruksi yang diberikan kepada individu untuk mencapai potensi maksimal sesuai dengan ajaran Islam (Muaripah, 2019). Menurut beberapa ahli pendidikan Islam, pendidikan Islam dapat dijelaskan sebagai usaha

pendidik untuk mengubah perilaku jasmani dan rohani siswa guna mencapai keutamaan sebagai insan kamil.

Sebagai lembaga pendidikan, SDUA Taman Harapan Curup memiliki tujuan dari proses pembelajaran yang dilakukan. Pendidikan adalah proses yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Peserta didik harus menanamkan atau memiliki tujuan tersebut setelah menyelesaikan proses. Tujuan pendidikan Islam juga dapat dipahami sebagai berikut: Tujuan pendidikan Islam adalah untuk menyampaikan ajaran-ajaran Islam kepada siswa dan membentuk karakter yang mulia. Pendekatan pendidikan Islam bertujuan untuk mencapai pertumbuhan kepribadian yang seimbang melalui pengembangan jiwa, intelektualitas, emosi, dan indra. Hal ini sejalan dengan misi Rasulullah SAW dalam meningkatkan moralitas manusia dan memenuhi kebutuhan spiritual untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Tujuan akhir pendidikan Islam adalah untuk menciptakan individu yang memiliki moralitas yang luhur (Nabila, 2021). Berdasarkan hal-hal di atas, tujuan pendidikan Islam adalah untuk memperkuat karakter manusia dengan menyebarkan ajaran Islam dan membentuk moralitas yang agung, sehingga mereka dapat menjadi individu yang memiliki perilaku yang luhur.

Fungsi pendidikan Islam adalah menyediakan segala fasilitas yang mendukung pencapaian dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pendidikan Islam tersebut. Dalam perspektif pendidikan Islam, tujuan pendidikan tidak hanya terbatas pada pengembangan keterampilan dan kecerdasan siswa, tetapi juga pada penyelamatan dan pemeliharaan jati diri mereka sebagai manusia (Nabila, 2021). Tujuan pendidikan dan pengajaran Islam terkait dengan faktor anak didik adalah untuk menjaga, melindungi, dan mengembangkan fitrah mereka, agar tetap berada dalam keadaan fitrah yang damai (al-fithratus salamah) dan terhindar dari keadaan yang bertentangan dengan fitrah (al-fithratus ghairus salamah). Dengan kata lain, anak-anak diharapkan dapat mempertahankan iman yang sudah ada sejak lahir dan terus menguatkan keyakinan tersebut, sehingga mereka meninggal dalam keadaan fitrah yang kokoh, tanpa terpengaruh oleh ajaran atau keyakinan selain Islam, seperti Yahudi, Nasrani, Majusi, atau aliran-aliran lainnya (Nabila, 2021).

Dengan demikian, tujuan pendidikan Islam adalah menyediakan segala sarana yang diperlukan, tidak hanya untuk meningkatkan kecerdasan intelektual siswa, tetapi juga untuk menjaga keaslian fitrah manusia, menjaga, dan mengembangkannya agar anak-anak tetap teguh pada iman yang mereka bawa sejak lahir, serta terus memperkokohnya sehingga mereka meninggal dalam keadaan fitrah yang semakin mantap. Secara operasional, fungsi pendidikan Islam meliputi: 1) sebagai alat untuk mempertahankan, memperluas, dan menghubungkan berbagai tingkat kebudayaan, nilai sosial, tradisi, serta gagasan masyarakat dan negara; dan 2) sebagai sarana untuk menciptakan perubahan, inovasi, dan kemajuan, yang sebagian besar berasal dari penemuan pengetahuan dan keterampilan baru, serta melatih individu agar menjadi sumber daya manusia yang produktif untuk menemukan keseimbangan antara perubahan sosial dan ekonomi (Imron, 2023). Dengan demikian, tujuan pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu.

### **Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam**

Manajemen SDM percaya bahwa karyawan merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mengadopsi pendekatan yang lebih strategis untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif menjadi suatu kebutuhan yang penting bagi organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sugiono, 2018). Menurut Rivai, keberadaan, pengembangan, dan kemajuan suatu organisasi di masa depan sangat tergantung pada kecocokan pegawai dan karyawan dalam hal kuantitas, kualitas,

strategi, dan operasional. Sumber daya manusia senantiasa menjadi subjek dan objek pembangunan, menjadi faktor pertama dan terpenting dalam proses pembangunan. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki pengaruh yang besar terhadap proses administrasi. Menurut Ermayana dalam Fathoni, sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok: 1) Administrator, yaitu individu yang memiliki wewenang untuk menetapkan, mengawasi, dan mengarahkan pencapaian tujuan; 2) Manajer, yang bertanggung jawab mengelola dan memimpin usaha untuk mencapai tujuan sesuai rencana; dan 3) Individu-individu yang memenuhi syarat khusus dan diangkat langsung ke posisi tertentu sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Karena keyakinan perusahaan akan peran strategis manajemen SDM dalam mencapai kesuksesan dalam persaingan, peran manajemen SDM semakin penting. Inovasi sangat penting untuk memiliki keunggulan kompetitif. Motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat inovasi dalam suatu organisasi. Sikap pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik manajemen lingkungan yang ada. Oleh karena itu, salah satu tugas utama sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam mencapai misi, visi, tujuan, dan struktur organisasi yang telah ditetapkan (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta et al., 2018). Manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan berbagai hal karena peran sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini meliputi aspek pemeliharaan, motivasi, pelatihan, dan pengembangan. Menurut De Cenzo dan Robbins dalam Yusmiar, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berkaitan dengan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk dalam hal rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian kinerja.

Karena peran pentingnya dalam mengelola tenaga kerja dan karyawan, manajemen SDM sangat penting untuk setiap organisasi, instansi, atau perusahaan. Tidak ada organisasi atau perusahaan yang dapat mengabaikan peran ini, yaitu (Akilah, 2018): 1) Penetapan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi didasarkan pada deskripsi, spesifikasi, dan persyaratan pekerjaan, 2) Pengangkatan, seleksi, dan penempatan karyawan dilakukan berdasarkan prinsip penempatan yang sesuai dengan kapabilitas individu dan kebutuhan posisi, 3) Program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian diimplementasikan secara terencana, 4) Antisipasi terhadap kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia dilakukan secara proaktif, 5) Prediksi mengenai perkembangan ekonomi secara umum dan perkembangan organisasi secara spesifik menjadi perhatian utama, 6) Pengawasan terhadap kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi dilakukan secara teliti, 7) Pencatatan perkembangan teknologi dan perubahan dalam kondisi serikat buruh menjadi bagian dari pemantauan rutin, 8) Pelaksanaan program pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara teratur, 9) Pengawasan terhadap perubahan jabatan karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal, menjadi bagian dari tugas rutin, 10) Penanganan terhadap proses pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan pengakhiran layanan karyawan menjadi perhatian utama.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat vital dalam operasional SDUA Taman Harapan Curup. Setiap permasalahan yang timbul berkaitan dengan manusia. Peran manajemen SDM tidak hanya berlaku pada perusahaan atau organisasi secara umum, tetapi juga berlaku pada institusi pendidikan, terutama SDUA Taman Harapan Curup. Sebagai bagian dari sumber daya manusia pendidikan, para pendidik dan tenaga kependidikan di SDUA Taman Harapan Curup memiliki tanggung jawab strategis dalam membentuk karakter siswa melalui pembangunan nilai-nilai dan kepribadian yang diharapkan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup. Metode yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut (Sugiyono, 2019). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: a) Observasi partisipatif, yang dilakukan untuk mengamati langsung pelaksanaan dan penerapan manajemen sumber daya manusia di SDUA Taman Harapan Curup; b) Dokumentasi, yang mencakup pengumpulan data sekunder seperti dokumen, catatan, atau laporan terkait implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut; dan c) Wawancara, yang bertujuan untuk mendapatkan pendapat, pengalaman, dan persepsi karyawan terkait manajemen sumber daya manusia.

Dengan menggunakan metode analisis tematik, data yang dikumpulkan dari observasi, dokumentasi, dan wawancara akan dianalisis secara induktif. Tujuan analisis ini adalah untuk menemukan pola, tema, dan makna dari pengalaman dan persepsi subjek penelitian tentang peran manajemen SDM untuk meningkatkan pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup (Nirmayani & Dewi, 2021). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan untuk menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam di masa yang akan datang, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi manajemen tenaga kerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup. Proses manajemen tenaga kerja mencakup perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan staf pendidik dan kependidikan. Di SDUA Taman Harapan Curup, strategi perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualifikasi, memiliki sertifikat kompetensi, mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar-mengajar, serta memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu.

Untuk menjadi tenaga pendidik di SDUA Taman Harapan Curup, para penjaga keamanan, penjaga sekolah, dan petugas kebersihan harus memiliki jenjang pendidikan minimal SMA. Kualifikasi minimal S1 di bidang tersebut dan memahami pendidikan Islam di bidang administrasi, manajemen, akuntansi, perpustakaan, manajemen informatika, atau komputer. Diprioritaskan memiliki pengalaman di bidang tersebut dan memiliki sertifikat keahlian seperti sertifikat komputer, sertifikat teknis, administrasi keuangan dan akuntansi, atau sertifikat pustakawan. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang dibutuhkan; mengelola keuangan dengan baik; mengelola sarana prasarana; dan mengelola IT. Proses manajemen sumber daya manusia untuk tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui penilaian yang ketat, terutama terkait dengan komitmen bersama. Jika ditemukan pelanggaran dalam pelaksanaan tugas, akan diberikan peringatan dan, jika hal itu tidak dapat diperbaiki, yang bersangkutan diminta untuk mengundurkan diri. Selama proses perekrutan, SDUA Taman Harapan Curup melakukan seleksi untuk menentukan standar yang dibutuhkan oleh guru dan karyawan. Ini dilakukan untuk membantu menemukan seseorang yang cocok untuk posisi tersebut dan melakukannya dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 90% guru di SDUA Taman Harapan Curup telah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka untuk mata pelajaran yang diampu, sementara sisanya belum sepenuhnya sesuai. Penelitian juga mengungkap bahwa pelatihan rutin dilakukan setiap enam bulan guna meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Lembaga terus melakukan upaya pengembangan, seperti

penyelenggaraan seminar penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran bagi guru, serta berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri melalui forum seperti MGMP Kemenag dan Dikbud. Selain itu, ada juga program pelatihan dalam bidang multimedia, pendampingan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) dan perguruan tinggi, serta pelatihan spiritual quantum learning (SQL) dan strategi pembelajaran e-learning. Tidak hanya itu, lembaga juga mengadakan kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, kompetisi madrasah, seminar, dan lokakarya dalam rangka pengembangan sistem informasi madrasah (Sisma).

Di SDUA Taman Harapan Curup, kolaborasi dengan lembaga pemerintah dan swasta merupakan strategi penting untuk mengembangkan tenaga pengajar. Misalnya, pustakawan berkolaborasi dengan perpustakaan daerah dan mengikuti program pelatihan serta seminar bersama tenaga ahli dari universitas seperti UNIB dan IAIN Curup. Sekolah juga menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan lain dan memanfaatkan jejaring sosial serta memperbarui infrastruktur IT secara berkala agar tetap terhubung dengan perkembangan terbaru di bidang teknologi. Pertemuan rutin diadakan setiap Senin dan setiap dua minggu sekali untuk membahas tugas dan fungsi penting, sementara forum media sosial juga digunakan sebagai sarana pengembangan. Kepala sekolah berupaya menciptakan keseimbangan antara pengembangan ilmu pengetahuan (science) dan pengembangan softskill di pesantren, sehingga memberikan pengalaman belajar yang holistik bagi siswa.

SDUA Taman Harapan Curup tidak hanya berfokus pada pelatihan dan pengembangan, tetapi juga menerapkan sistem berbagi dan evaluasi karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan kelemahan dan kekurangan karyawan dapat teridentifikasi dan diperbaiki dengan cepat. Selain itu, lembaga ini juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan hukuman kepada yang melakukan kesalahan. Pendekatan ini membantu memelihara standar kinerja yang tinggi dan mendorong pertumbuhan profesional secara berkelanjutan.

## **Pembahasan**

Penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SDUA Taman Harapan Curup berjalan CUKUP baik. Manajemen SDM sangat vital bagi SDUA Taman Harapan Curup untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai lembaga pendidikan, SDUA Taman Harapan Curup telah menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan keberadaannya serta mengembangkan dan memajukannya. Selama lebih dari sepuluh tahun, SDUA Taman Harapan Curup telah menjadi institusi pendidikan swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dan staf kependidikan mendukung SDUA Taman Harapan Curup dalam hal kuantitatif, kualitatif, operasional, dan strategi pengembangan.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia di SDUA Taman Harapan Curup lebih disebabkan oleh keyakinan organisasi bahwa peran ini sangat penting dan strategis untuk kesuksesan institusi pendidikan Islam yang berkualitas tinggi. Keunggulan SDUA Taman Harapan Curup dalam bersaing di tingkat pendidikan menengah sangat bergantung pada cara SDUA Taman Harapan Curup menciptakan dan mengembangkan inovasi pendidikan. Inovasi ini dibuat dan dikembangkan oleh SDUA Taman Harapan Curup sebagai akibat dari dorongan dan semangat kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kebijakan dan praktik lingkungan manajemen SDUA Taman Harapan Curup telah dikembangkan selama lebih dari sepuluh tahun. Praktik-praktik ini memainkan peran utama dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia untuk membantu institusi pendidikan SDUA Taman Harapan Curup dalam memenuhi misi, visi, dan tujuan sekolah. Mereka juga meningkatkan perspektif tenaga pendidik atau guru dalam merespon kebutuhan peserta didik dan melayani stakeholder mereka (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta et al., 2018).

Dalam hal manajemen SDM di SDUA Taman Harapan Curup, ada banyak tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Akilah, 2018). *Pertama*, peran administrasi manajemen SDM di SDUA Taman Harapan Curup berfokus pada pemrosesan dan penyimpanan data organisasi. Ini termasuk penyimpanan arsip tenaga pengajar, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, dan arsip siswa. Database dan arsip siswa adalah sistem aplikasi utama di lembaga pendidikan terutama terkait dengan database nilai, sistem pembelajaran, *e-learning*, dan layanan jasa pendidikan. Selain itu, teknologi informatika semakin penting dalam dunia pendidikan, seperti yang terlihat di SDUA Taman Harapan Curup.

*Kedua*, peran manajemen SDM dalam operasi. Di SDUA Taman Harapan Curup, manajemen tenaga kerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pendekatan yang lebih rasional. Ini melibatkan berbagai proses seperti pemrosesan lamaran pekerjaan, seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi, pelatihan dan pengembangan, program K3, sistem kompensasi, dan memberikan peluang karir yang memadai. Sebagai lembaga pendidikan, SDUA Taman Harapan Curup berfokus pada memberikan layanan kepada siswanya. Hal ini dimulai dengan merencanakan bagaimana menerima siswa baru, memilih sistem untuk menerima siswa baru, menempatkan siswa baru, dan mengajar siswa baru untuk memperkenalkan budaya dan lingkungan pembelajaran yang lebih baik. Di SDUA Taman Harapan Curup, proses operasional manajemen sumber daya manusia menjadi fokus banyak kegiatan karena terkait dengan layanan pendidikan kepada peserta didik. Kondisi tersebut menghasilkan variasi dalam kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam menyediakan layanan kepada peserta didik dan stakeholder organisasi, sekaligus meningkatkan permintaan untuk peran sumber daya manusia.

*Ketiga*, peran manajemen sumber daya manusia bersifat strategis. Salah satu keunggulan utama SDUA Taman Harapan Curup sebagai lembaga pendidikan adalah kemampuannya dalam bersaing dalam hal sumber daya manusia. Fokus utama SDUA Taman Harapan Curup adalah pada isu-isu dan dampak jangka panjang terkait sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat berperan secara strategis di masa mendatang. Strategi ini menekankan pentingnya stakeholder sebagai aset kunci dan investasi jangka panjang bagi kesuksesan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. SDUA Taman Harapan Curup harus melakukan analisis tentang bagaimana perubahan dalam jumlah tenaga kerja, lonjakan tenaga kerja, dan potensi kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi institusi pendidikan mereka. Mereka juga perlu merencanakan cara mengatasi masalah-masalah yang mungkin muncul.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks institusi pendidikan, karena manusia menjadi kunci segala hal. Di SDUA Taman Harapan Curup, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis yang sangat penting, terutama dalam membentuk karakter peserta didik sebagai generasi penerus bangsa.

## V. KESIMPULAN

Memahami peran manajemen sumber daya manusia di SDUA Taman Harapan Curup adalah kunci untuk menangani tantangan dan mencari solusi baru dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Sebagai pusat pendidikan Islam yang telah beroperasi selama lebih dari sepuluh tahun, peranannya sangat signifikan dalam membentuk budaya Islam dan pertumbuhan komunitas Muslim, khususnya di Curup Rejang Lebong. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi landasan penting dalam manajemen pendidikan Islam di SDUA Taman Harapan Curup. Ini mencakup aspek vital seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Manajemen SDM di SDUA Taman Harapan Curup berhasil memenuhi ketiga

fungisinya: administrasi, operasional, dan strategis. Sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi sebagai lembaga pendidikan. Peran strategis tenaga pendidik dan kependidikan di SDUA Taman Harapan Curup sangat vital, terutama dalam membentuk karakter dan nilai-nilai pendidikan Islam bagi generasi penerus bangsa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1).
- Bali, M. M. E. I., & Susilowati. (n.d.). Transinternalisasi Nilai-nilai Kepesantrenan melalui Konstruksi Budaya Religius di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(12).
- Flippo, E. B. (1985). *Personnel management* (6th ed., 2nd print). McGraw-Hill.
- Imron, A. (2023). Ilmu Tafsir Memahami Konsep Dasar dan Lingkup Kajian Pendidikan Islam. *Jurnal Literasiologi*, 10(2), 78. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v10i1>.
- Megaharti, M. (2023). Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *ARZUSIN*, 4(1), 83–98. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2274>
- Muaripah, S. (2019). Etika Pendidikan Islam (Studi Etika Peserta Didik Terhadap Guru PAI Kelas VIII di SMP N 2 Natar Lampung Selatan). *Diss. IAIN Metro*.
- Nabila, N. (2021). Tujuan Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(5), 867. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i05.170>
- Nirmayani, L. H., & Dewi, N. P. C. P. (2021). Model Pembelajaran Berbasis Proyek (Project Based Learning) Sesuai Pembelajaran Abad 21 Bermuatan Tri Kaya Parisudha. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(3), 378. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i3.39891>
- Nurdiana, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK. 2(1).
- Nurmalina, Amiruddin, Nazaruddin, Hidayatullah, D., Nurdiana, Kartiko, A., Bahera, Syafruddin, Fitriyah, A. W., & Sayed. (n.d.). *SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rahman, Y. A. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Rosyad, A. M., & Zuchdi, D. (2018). Aktualisasi pendidikan karakter berbasis kultur sekolah dalam pembelajaran IPS di SMP. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 79–92. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.14925>
- Sonia, N. R. (2022). Tantangan dan Peluang Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Industri 4.0. *Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Balai Insan Cendikia*.
- Sugiono, S. (2018). STRATEGIC PLANNING: SHAPING OR EMERGING FROM ORGANISATIONS. *AL-TANZIM: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 2(2), 177–184. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i2.399>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono*. Alfabeta.
- Suprayitno, M. A., & Moefad, A. Moh. (2024). Peran Pendidikan Islam Terintegrasi dalam Pembentukan Karakter dan Keterampilan Sosial Generasi Muda Muslim di Era Globalisasi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1763–1770. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3658>
- Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prayogo, E., & Suyadi, S. (2018). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Era Revolusi 4.0. Dengan Pendekatan

Humanistik di SMP Muhammadiyah Al Mujahidin Gunung Kidul. *Jurnal At-Tarbiyat : Jurnal Pendidikan Islam*, 186–199. <https://doi.org/10.37758/jat.v2i2.161>  
Wijaya, D. C., Pd, M., Hidayat, D. R., Rafida, D. H. T., & Hum, M. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN*.  
Zubair, A. C. (2023). *Etika dan Asketika Ilmu: Kajian Filsafat Ilmu*. Nuansa Cendekia.