

MANAJEMEN PERSONALIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK

Nur Fadhilah Hasibuan¹, Imelda Azizah Jannah², Darliana Sormin³, Khoiriah Barokah⁴, Delila Sari Batubara⁵

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Pendidikan Agama Islam

⁴ Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Pendidikan Islam Anak Usia Dini

⁵ Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Email: Fadilahhasibuan668@gmail.com, Imeldarangkuti91@gmail.com,
darliana.sormin@um-tapsel.ac.id, khoiriah@um-tapsel.ac.id, delila.sari@um-taspel.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of personnel management in Islamic educational institutions in improving teacher professionalism. Personnel management is an essential aspect that includes planning, recruitment, selection, development, performance evaluation, and human resource development to achieve educational goals effectively. The method used in this study is library research by reviewing various relevant literature sources, scientific journals, books, and documents. The findings indicate that the implementation of systematic and sustainable personnel management can enhance teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies. Furthermore, training programs, supervision, performance evaluation, as well as motivation and reward systems contribute significantly to improving teachers' work quality. In the context of Islamic educational institutions, effective personnel management also supports the development of educators who are not only academically competent but also possess moral and spiritual integrity in accordance with Islamic values. Therefore, optimizing personnel management is a crucial strategy for achieving high-quality and sustainable Islamic education.

Keywords: *personnel management; Islamic education; professionalism; teacher*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Manajemen personalia merupakan aspek penting yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, serta pembinaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research) dengan mengkaji berbagai literatur, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen personalia yang sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian tenaga pendidik. Selain itu, program pelatihan, supervisi, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja guru. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen personalia yang efektif juga mendukung terbentuknya tenaga pendidik yang tidak hanya profesional dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen personalia menjadi strategi penting dalam mewujudkan mutu pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *manajemen personalia; pendidikan islam; profesionalisme; guru*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter, moral, dan kualitas sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan akhlak dan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, kualitas tenaga pendidik menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Dalam konteks ini,

manajemen personalia menjadi aspek strategis yang harus dikelola secara profesional agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Mutu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun dukungan pembiayaan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola lembaga tersebut. Guru, kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan tenaga kependidikan lainnya merupakan unsur utama yang menjalankan seluruh proses pendidikan. Mereka berperan dalam pelaksanaan pembelajaran, pelayanan administrasi, pembinaan peserta didik, hingga pembentukan budaya sekolah yang kondusif. Dengan demikian, keberhasilan lembaga pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas personalia yang dimiliki serta efektivitas pengelolaannya. (Trina : 2023)

Lembaga Pendidikan Islam (LPI) seperti madrasah, pesantren, dan sekolah Islam terpadu dituntut untuk tidak hanya mencetak generasi yang unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia. Di tengah arus globalisasi dan digitalisasi, tantangan ini semakin kompleks. Faktor utama yang paling menentukan keberhasilan misi ini adalah kualitas tenaga pendidik (guru).

Guru dalam sistem pendidikan Islam bukan sekadar pengajar (*mu'allim*), melainkan juga pendidik (*murobbi*), pembentuk karakter (*muaddib*), dan teladan (*mursyid*). Oleh karena itu, profesionalisme tenaga pendidik menjadi harga mati. Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya ketimpangan mutu, rendahnya motivasi kerja, serta sistem penempatan kerja yang belum berbasis kompetensi (*mismatch*).

Di sinilah manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) memegang peran kunci. Manajemen personalia dalam konteks Islam tidak hanya berbicara tentang efektivitas kerja dan orientasi materi, melainkan juga tentang *amanah*, *maslahah*, dan akuntabilitas ukhrawi. Artikel ini akan mengkaji bagaimana pengelolaan personalia yang berbasis pada nilai Islam dapat diimplementasikan untuk mendorong profesionalisme guru. (Muhaimin, 2011)

Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pembinaan spiritual dan moral tenaga pendidik. Guru dalam pendidikan Islam memiliki peran ganda, yaitu sebagai pendidik dan teladan (*uswah hasanah*) bagi peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik harus memperhatikan aspek kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian secara seimbang.

(Studi Fitria, 2024) menunjukkan bahwa manajemen personalia berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi tenaga pendidik. Manajemen personalia juga menjadi kunci utama dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam karena berkaitan langsung dengan kualitas tenaga pendidik dan efektivitas pembelajaran (Widodo, 2022).

State of the art dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar studi lebih menekankan pada manajemen pendidikan secara umum, sementara kajian yang secara spesifik mengintegrasikan manajemen personalia dengan nilai-nilai Islam masih terbatas. Beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa kurangnya pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi yang belum terstruktur, serta minimnya penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen menjadi kendala utama dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen personalia merupakan aspek penting yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, serta pembinaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Manajemen personalia yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong peningkatan

kualitas pembelajaran. Manajemen personalia yang efektif harus mampu mengintegrasikan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam (Hidayat, 2021). Integrasi ini menjadi keunggulan dalam lembaga pendidikan Islam karena mampu menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik.

Komponen-komponen manajemen personalia memiliki urgensi yang besar dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Perencanaan personalia yang tepat membantu sekolah memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai perkembangan jumlah peserta didik dan kebutuhan program. Rekrutmen dan seleksi yang objektif memungkinkan lembaga memperoleh guru dan pegawai yang kompeten. Program pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sedangkan penilaian kinerja yang adil mampu mendorong produktivitas kerja. Selain itu, kompensasi yang layak, pembinaan disiplin, dan hubungan kerja yang harmonis akan membentuk budaya organisasi yang sehat serta mendukung terciptanya sekolah yang berkualitas. (Hilda : 2024)

Standar mutu pendidikan di Indonesia mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar kompetensi lulusan, isi, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian. Standar ini menjadi pedoman dasar bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Ciri-ciri lembaga pendidikan bermutu antara lain memiliki kepemimpinan yang efektif, guru profesional, proses pembelajaran aktif, budaya disiplin, administrasi tertib, serta prestasi peserta didik yang baik. Selain itu, sekolah bermutu biasanya memperoleh kepercayaan masyarakat dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan zaman.

Manajemen personalia memiliki hubungan yang sangat erat dengan mutu sekolah, karena kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kerja yang menjalankan seluruh aktivitas pendidikan. Guru yang kompeten akan menghasilkan pembelajaran yang baik, sementara tenaga administrasi yang profesional akan menciptakan pelayanan yang tertib dan efisien. Sebaliknya, lemahnya pengelolaan personalia dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja, konflik internal dan menurunnya kualitas layanan pendidikan. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia karena seluruh proses pendidikan dijalankan oleh manusia. Teknologi, gedung dan kurikulum hanyalah alat pendukung, sedangkan pelaksana utamanya tetap guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan. Karena itu, peningkatan mutu pendidikan di mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui rekrutmen yang baik, pelatihan berkelanjutan serta evaluasi kinerja yang objektif.

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai literatur ilmiah, ditemukan bahwa manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Hasil kajian ini tidak hanya mendeskripsikan konsep, tetapi juga menginterpretasikan temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif. 1) Pada aspek perencanaan, literatur menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik merupakan langkah awal yang sangat menentukan keberhasilan manajemen personalia. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan lembaga, jumlah peserta didik, serta standar kompetensi guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa perencanaan yang sistematis akan berdampak pada efektivitas pengelolaan tenaga pendidik. 2) Pada aspek rekrutmen, hasil kajian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik khas, yaitu mengintegrasikan aspek kompetensi akademik dengan nilai-nilai keislaman. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dalam pendidikan Islam tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari aspek moral dan spiritual. 3) Pada aspek pengembangan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, serta pembinaan keagamaan.

Namun, hasil kajian juga mengungkapkan bahwa program pengembangan belum sepenuhnya berjalan optimal karena kurangnya pelatihan berkelanjutan dan dukungan kebijakan. 4) Pada aspek evaluasi, literatur menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas pembelajaran. Evaluasi ini mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Evaluasi yang sistematis akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Nugroho,2023).

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian berbagai sumber tertulis yang relevan dengan manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-analitis. Penelitian deskriptif memberikan gambaran menyeluruh mengenai konsep yang dikaji, sedangkan analisis dilakukan untuk menguraikan hubungan antar konsep serta implikasinya bagi manajemen pendidikan. Karena itu, studi pustaka sangat tepat digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang karakteristik keputusan dalam kondisi pasti, faktor pendukungnya, serta relevansinya dalam proses pengelolaan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan tugas manajerial kepala sekolah dan pengelola institusi pendidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah, mengkaji, dan mengumpulkan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti relevansi dengan topik, tahun publikasi (10 tahun terakhir), serta kredibilitas sumber. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument) yang berperan dalam mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur. Teknik analisis data menggunakan analisis isi (content analysis), yaitu dengan cara mengkaji secara mendalam isi dari berbagai sumber literatur untuk menemukan pola, konsep, dan hubungan yang berkaitan dengan manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai referensi yang berbeda untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipercaya.

4. HASIL PEMBAHASAN

a. Manajemen Personalia

Manajemen personalia merupakan bagian penting dari pengelolaan organisasi yang menitikberatkan pada pengaturan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan lembaga (Dian: 2022). Manajemen personalia adalah suatu proses dalam organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya insani (SDI) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja antara kariawan dan organisasi. Manajemen personalia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Pandangan ini menunjukkan bahwa personalia tidak hanya berkaitan dengan administrasi pegawai, tetapi juga menyangkut pengembangan potensi manusia dalam organisasi. Personnel management mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar organisasi mampu bertahan dan berkembang. Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pembinaan spiritual dan moral tenaga pendidik. Guru dalam pendidikan Islam memiliki peran ganda, yaitu sebagai

pendidik dan teladan (uswah hasanah) bagi peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik harus memperhatikan aspek kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian secara seimbang. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen personalia adalah proses pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan secara sistematis berdasarkan prinsip-prinsip manajemen modern yang dipadukan dengan nilai-nilai Islam. Tujuannya bukan hanya meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga membentuk tenaga pendidik yang memiliki integritas moral dan spiritual. (Zulkifli, 2018)

Dalam perspektif Islam, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (QS. Al-Qashash: 26).

Ayat tersebut menegaskan bahwa dalam memilih dan mengelola tenaga kerja, termasuk tenaga pendidik, harus mempertimbangkan aspek kompetensi (kuat) dan integritas (amanah). Selain itu, Allah SWT juga berfirman:

وَقُلْ لِي أَعْمَلْ وَافْسِرْ لِي أَلَّا أَعْمَلَ كُمْ

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu" (QS. At-Taubah: 105).

Ayat ini memberikan penegasan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, termasuk dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dalam bekerja merupakan bagian dari ajaran Islam.

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan unsur manusia di dalam organisasi (Ramayulis, 2015). Dalam LPI, manajemen ini diresapi oleh prinsip-prinsip syariah:

1. Keadilan ('Adalah): Menempatkan seseorang sesuai keahliannya (the right man on the right place). Rasulullah SAW bersabda bahwa jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.
2. Tanggung Jawab (Amanah): Mengelola staf sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT.
3. Kompensasi yang Layak (Kafa'ah & Insaf): Memberikan hak tenaga pendidik secara adil dan tepat waktu ("Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya").

Tujuan manajemen personalia adalah menyediakan tenaga kerja sesuai dengan ebutuhan lembaga, meningkatkan produktivitas kerja, menempatkan pegawai sesuai kompetensi, serta menciptakan kepuasan kerja. Dalam konteks sekolah, tujuan tersebut diarahkan untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, manajemen personalia juga bertujuan untuk membangun iklim kerja yang sehat sehingga tercipta kerja sama yang harmonis antar warga sekolah.

b. Fungsi Manajemen Personalia

1) Perencanaan personalia

Perencanaan personalia merupakan langkah awal dalam manajemen personalia yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Dalam tahap ini, pihak sekolah melakukan analisis mengenai jumlah guru dan tenaga kependidikan yang diperlukan, kualifikasi pendidikan, serta kompetensi yang harus dimiliki. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, perencanaan personalia

sangat penting karena kualitas tenaga pendidik akan menentukan keberhasilan peserta didik dalam belajar. Sekolah yang memiliki perencanaan personalia yang baik akan lebih mudah meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan.

2) Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan proses mencari dan memperoleh calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal-hal yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang diperlukan dan perekrutannya seleksi dan penempatan.

3) Penempatan dan Pembagian Tugas

Penempatan tenaga pendidik harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan kemampuan, dan bidang keahlian yang dimiliki. Penempatan yang tepat akan membantu guru bekerja secara maksimal karena tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensinya. Selain penempatan pembagian tugas juga harus dilakukan secara adil dan proporsional.

4) Pembinaan dan Pengembangan Personalia

Pembinaan dan pengembangan personalia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, supervise pendidikan maupun kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pengembangan kompetensi guru sangat penting karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi peserta didik. Selain meningkatkan kemampuan profesional, pembinaan juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja pegawai. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, kualitas tenaga pendidik akan meningkat sehingga mutu pendidikan juga mengalami peningkatan

5) Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Pengawasan merupakan kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi, observasi kelas, maupun evaluasi administrasi pembelajaran. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Melalui evaluasi, sekolah dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

6) Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa dihargai dalam melaksanakan tugasnya.

Fungsi manajemen personalia meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pembinaan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan disiplin kerja. Fungsi-fungsi tersebut harus berjalan secara terpadu agar kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terus meningkat.

Berikut tahapan-tahapan yang harus dilalui manajemen personalia secara sistematis untuk mencapai standar profesional pendidik :

- Perencanaan dan Perekrutan (Recruitment) : Penerimaan guru baru wajib didasarkan pada kompetensi akademik (kafa'ah) dan integritas moral (akhlak). LPI

harus menghindari sistem nepotisme yang subjektif demi menjaga marwah lembaga.

- Orientasi dan Penempatan (Placement) : Guru ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya (linearitas pendidikan). Masa orientasi digunakan untuk menanamkan visi, misi, dan nilai-nilai khas peradaban Islam yang diusung lembaga.
- Pembinaan dan Pengembangan (Development) : Meningkatkan profesionalisme melalui pelatihan pedagogik, workshop kurikulum, seminar, serta kajian kitab/keislaman secara berkala untuk menjaga keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan spiritual.
- Evaluasi Kinerja dan Reward : Penilaian kinerja (performance appraisal) dilakukan secara objektif. Guru yang berprestasi diberikan penghargaan (reward) baik materi maupun promosi jabatan, sementara yang melanggar diberikan sanksi edukatif (punishment).

Ruang lingkup manajemen personalia juga mencakup pengembangan karier, kesejahteraan pegawai, hubungan kerja dan pemberhentian pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kedudukan manajemen personalia dalam lembaga pendidikan sangat strategis karena manusia merupakan penggerak utama seluruh program sekolah. Sekolah yang memiliki sarana lengkap tidak akan berkembang tanpa guruyang kompeten dan staf yang profesional. Oleh sebab itu, manajemen personalia berhubungan erat dengan sumberdaya manusia pendidikan, sebab mutu sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai visi misinya

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Manajemen personalia yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan manajemen personalia di lembaga pendidikan Islam, terutama dalam aspek perencanaan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik yang belum dilakukan secara optimal dan berkelanjutan. Selain itu, perkembangan zaman dan tuntutan globalisasi juga memberikan tantangan baru bagi lembaga pendidikan Islam untuk terus beradaptasi. Tenaga pendidik dituntut tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi dan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan adanya beberapa kendala dalam implementasi manajemen personalia, seperti keterbatasan program pelatihan, kurangnya evaluasi yang berkelanjutan, serta minimnya dukungan kebijakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa diperlukan perbaikan dalam sistem manajemen personalia agar lebih efektif dan berkelanjutan. Hal ini menuntut adanya manajemen personalia yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan. Berdasarkan uraian tersebut, gap penelitian terletak pada kurangnya integrasi antara prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen personalia diterapkan serta bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

5. KESIMPULAN

Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Penerapan manajemen yang sistematis dan berbasis nilai-nilai Islam terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengoptimalkan pengelolaan personalia secara

berkelanjutan. Dengan demikian, hasil kajian ini menegaskan bahwa manajemen personalia memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik serta mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, N. "Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam." *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif* 1, no. 2 (2024): 89–99.
- Widodo, A. "Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 45–58.
- Sari, D. P., and M. Rahman. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2023): 120–135.
- Hidayat, T., and S. Anwar. "Pengelolaan Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 6, no. 1 (2021): 15–28.
- Rahmawati, L. "Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2025): 55–70.
- Fauzi, M., and U. Hasanah. "Evaluasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Tarbiyah* 9, no. 2 (2022): 88–102.
- Nugroho, A. "Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2023): 140–155.
- Putri, R., and D. Kurniawan. "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2024): 33–47
- Zulkifli, M. (2018). *Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam*. Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI.
- Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan Islam: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah/Sekolah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ramayulis. (2015). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Triana Rosalina Noor and Izzatul Islamiya, "Analisis Faktor Manajemen Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2023): 124–38
- Hilda Ladan Bijani, Esra Nurliana Siregar, and Zahra Mutia, "Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan," *Journal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* 2, no. 2 (2024): 29–43
- Dian Mohammad Hakim, *Manajemen Personalia Pendidikan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Raimondus Angwarmase, "Organisasi Kepemimpinan Dan Manajemen Personalia," *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah* 2, no. 1 (2023): 40–51
- Muhammad Taufiqurrahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup," *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 1 (2019)

