



Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Abdussyukur^{1*}, Aiman Fikri², Nuraini³, Fakarotul Karimah⁴, Patsun⁵, Safril Gazali⁶

¹ UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

² STAI Rahmadiyah Sekayu, Indonesia

³ MIN 34 Aceh Utara, Indonesia

⁴ STIT Islamiyah Karya Pembangunan Paron Ngawi, Indonesia

⁵ IAI Hasan Jufri Bawean Gresik, Indonesia

⁶ Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

E-mail: abdussyukur@staff.uinsaid.ac.id^{1*}, aimanvbs@gmail.com², nuraddaudy@gmail.com³, fakarotulkarimah15@gmail.com⁴, patsunaddawany@gmail.com⁵, safrilgazali@gmail.com⁶

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2026-01-17

Revised : 2026-01-29

Accepted : 2026-01-30

KEYWORDS

Human Resource Management, Islamic Values, Teacher Professionalism, Islamic Education.

KATA KUNCI

Manajemen SDM, Nilai Islam, Profesionalisme Guru, Pendidikan Islam.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) in education plays a strategic role in improving teacher professionalism as the main actor in the learning process. However, technocratic HRM practices often fail to deeply address ethical and value-based dimensions. This article aims to examine the role of Islamic values-based HRM in enhancing teacher professionalism through a literature review approach. The discussion focuses on integrating Islamic values such as trustworthiness (amanah), justice, responsibility, honesty, and sincerity into all stages of educational HRM, including planning, recruitment, competency development, performance appraisal, and career development systems. The findings indicate that Islamic values-based HRM contributes to the holistic development of teacher professionalism, encompassing not only pedagogical and professional competencies but also character building and professional ethics. Teachers are positioned not merely as professional workers, but as educators entrusted with moral and spiritual responsibilities. This approach also supports the creation of an educational work culture oriented toward quality, role modeling, and sustainability. Therefore, Islamic values-based HRM can serve as a relevant and contextual conceptual framework for strengthening teacher professionalism and improving the quality of Islamic educational institutions in response to contemporary educational challenges.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Namun, praktik manajemen SDM yang bersifat teknokratis sering kali belum menyentuh dimensi nilai dan etika secara mendalam. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen SDM berbasis nilai Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pendekatan kajian pustaka. Fokus pembahasan diarahkan pada integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan dalam seluruh proses manajemen SDM pendidikan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga sistem penghargaan dan pembinaan karier guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam mampu membentuk profesionalisme guru secara holistik, tidak hanya

pada aspek kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etika profesi. Guru diposisikan tidak sekadar sebagai tenaga kerja profesional, melainkan sebagai pendidik yang mengemban amanah moral dan spiritual. Pendekatan ini juga berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja pendidikan yang berorientasi pada kualitas, keteladanan, dan keberlanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM berbasis nilai Islam dapat dijadikan sebagai kerangka konseptual yang relevan dan kontekstual dalam upaya peningkatan profesionalisme guru serta penguatan mutu lembaga pendidikan Islam di tengah tantangan perubahan zaman.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, karena kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM tidak hanya dipahami sebagai proses administratif yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan tenaga pendidik, tetapi juga sebagai upaya sistematis dalam mengembangkan kompetensi, sikap profesional, dan etos kerja guru secara berkelanjutan (Siagian, 2012; Rivai, 2014). Profesionalisme guru menjadi indikator penting keberhasilan pendidikan, yang mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta komitmen moral dalam menjalankan tugas sebagai pendidik (Rusman, 2021).

Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pendidikan di Indonesia masih cenderung berorientasi pada aspek teknis dan administratif, sementara dimensi nilai dan etika belum terintegrasi secara optimal dalam pengelolaannya. Kondisi ini berdampak pada munculnya berbagai persoalan profesionalisme guru, seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya etos pengabdian, dan kurangnya internalisasi nilai moral dalam praktik pendidikan (Rahmawati et al., 2015; Mawardi, 2019). Padahal, dalam konteks pendidikan Islam, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik akhlak dan teladan nilai bagi peserta didik.

Sejumlah penelitian terdahulu dalam empat tahun terakhir telah mengkaji manajemen SDM dan nilai-nilai Islam dalam pendidikan, namun masih menunjukkan keterbatasan fokus kajian. Bahri dan Arafah (2021) menekankan pentingnya manajemen SDM dalam mengembangkan strategi pembelajaran di era new normal, tetapi kajian tersebut lebih menyoroti aspek adaptasi pembelajaran dan belum secara spesifik mengaitkannya dengan pengembangan profesionalisme guru berbasis nilai Islam. Hazrullah (2023) mengkaji etika profesi guru

Pendidikan Agama Islam dan menegaskan pentingnya nilai keislaman dalam perilaku profesional guru, namun penelitian tersebut belum dikaitkan secara komprehensif dengan fungsi-fungsi manajemen SDM pendidikan.

Kajian lain yang relevan dilakukan oleh Makmur et al. (2025) yang meneliti penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa nilai Islam berperan penting dalam membentuk etika kerja dan tanggung jawab profesional, namun fokus kajian masih terbatas pada aspek etika profesi, bukan pada kerangka manajemen SDM secara menyeluruh. Sementara itu, Fikriyah et al. (2025) membahas peran pendidikan Islam dalam menanamkan nilai-nilai multikulturalisme di sekolah, yang menunjukkan pentingnya nilai sebagai fondasi pendidikan, tetapi belum menyentuh peran manajemen SDM dalam pengembangan profesionalisme guru. Selain itu, Triarsuci et al. (2024) mengkaji manajemen SDM dalam pengelolaan infrastruktur sekolah dasar, yang lebih menitikberatkan pada aspek teknis pengelolaan dan belum mengintegrasikan dimensi nilai Islam dalam pengembangan sumber daya pendidik.

Berdasarkan kajian terdahulu tersebut, dapat diidentifikasi adanya gap penelitian, yaitu belum banyak kajian yang secara khusus dan sistematis membahas manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru melalui pendekatan konseptual dan kajian pustaka. Sebagian besar penelitian masih memisahkan antara kajian manajemen SDM, profesionalisme guru, dan nilai-nilai Islam, sehingga belum menghasilkan kerangka konseptual yang integratif dan komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan novelty berupa pengembangan kerangka konseptual manajemen SDM pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai landasan utama dalam pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini tidak hanya menempatkan nilai Islam sebagai pelengkap normatif, tetapi sebagai prinsip fundamental yang menjiwai seluruh fungsi

manajemen SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pembinaan etika dan akhlak guru. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru bahwa profesionalisme guru dalam pendidikan Islam tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga dari integritas moral, tanggung jawab spiritual, dan komitmen nilai keislaman (Hazrullah, 2020; Yani et al., 2020).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam konteks pendidikan, mengkaji nilai-nilai Islam yang relevan dalam pengembangan profesionalisme guru, serta menjelaskan peran manajemen SDM berbasis nilai Islam dalam meningkatkan profesionalisme guru berdasarkan kajian literatur yang relevan. Melalui penelitian pustaka ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman konseptual yang lebih mendalam dan menjadi rujukan akademik bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM pendidikan Islam yang berorientasi pada mutu dan karakter.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian berfokus pada pengkajian konsep, teori, dan temuan ilmiah yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam pengembangan profesionalisme guru. Penelitian pustaka memungkinkan peneliti untuk menelaah secara mendalam berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan topik penelitian guna membangun pemahaman konseptual yang komprehensif dan sistematis.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari buku teks, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta karya ilmiah lain yang secara langsung membahas manajemen sumber daya manusia, profesionalisme guru, dan nilai-nilai Islam dalam pendidikan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti peraturan perundang-undangan, laporan kebijakan pendidikan, serta publikasi ilmiah lain yang relevan dengan konteks penelitian. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kebaruan sumber agar data yang digunakan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan langkah-langkah sistematis, yaitu mengidentifikasi kata kunci yang

berkaitan dengan topik penelitian, menelusuri sumber-sumber literatur yang relevan, serta mengelompokkan data berdasarkan fokus kajian. Data yang terkumpul kemudian dicatat, diringkas, dan diklasifikasikan sesuai dengan tema penelitian, yaitu konsep manajemen SDM berbasis nilai Islam, nilai-nilai Islam dalam profesionalisme guru, dan peran manajemen SDM dalam pengembangan profesionalisme guru.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Tahapan analisis meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan logis. Pada tahap akhir, peneliti melakukan penarikan kesimpulan dengan mensintesis berbagai temuan literatur sehingga menghasilkan pemahaman konseptual yang utuh mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam pengembangan profesionalisme guru.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan prinsip ketekunan pengamatan dan konsistensi analisis terhadap berbagai sumber literatur. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas yang memadai serta dapat dijadikan rujukan akademik dalam pengembangan praktik manajemen SDM pendidikan berbasis nilai Islam.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam dalam Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dalam perspektif manajemen modern, SDM dipahami sebagai aset utama organisasi yang menentukan kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan, sehingga pengelolaannya tidak dapat dilakukan secara parsial dan administratif semata (Siagian, 2012; Rivai, 2014). Manajemen SDM pendidikan mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, yang semuanya berorientasi pada peningkatan mutu pendidik sebagai pelaku utama proses pembelajaran (Achmad, 2009; Kusdyah, 2008).

Dalam konteks pendidikan Islam, konsep manajemen SDM tidak hanya bertumpu pada

efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga diarahkan pada pembentukan manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Pendidikan Islam memandang guru sebagai figur sentral yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman dan keteladanan moral kepada peserta didik. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan Islam harus berlandaskan nilai-nilai Islam yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis serta tradisi keilmuan Islam (Harahap, 2021; Yani et al., 2020).

Manajemen SDM berbasis nilai Islam dapat dipahami sebagai pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai prinsip dasar dalam setiap fungsi manajemen. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan ihsan menjadi fondasi utama dalam mengelola pendidik agar tidak hanya profesional secara kompetensi, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Pendekatan ini menegaskan bahwa kerja dalam pendidikan merupakan bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah, sehingga setiap aktivitas manajerial harus dilandasi niat yang ikhlas dan tanggung jawab yang tinggi (Hazrullah, 2020).

Konsep ini sejalan dengan pandangan bahwa nilai memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi pendidikan. Nilai Islam berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan sikap, etos kerja, dan interaksi sosial guru di lingkungan sekolah. Ketika nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam sistem manajemen SDM, maka proses rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademik, tetapi juga integritas dan akhlak calon guru. Demikian pula, pengembangan SDM tidak semata-mata difokuskan pada peningkatan keterampilan pedagogik, tetapi juga pada pembinaan karakter dan etika profesi guru (Hazrullah, 2023; Makmur et al., 2025).

Lebih lanjut, manajemen SDM berbasis nilai Islam juga menekankan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban pendidik. Islam memandang keadilan sebagai prinsip utama dalam pengelolaan manusia, termasuk dalam pemberian tugas, penilaian kinerja, dan kompensasi. Sistem manajemen yang adil dan transparan akan mendorong tumbuhnya semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab profesional guru dalam menjalankan tugasnya (Rahmawati et al., 2015; Santi, 2014). Dengan demikian, nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai norma moral, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang berpengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme guru.

Dalam praktik pendidikan, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif dan berkarakter. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai keislaman akan terdorong untuk bersikap disiplin, jujur, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan upaya penanaman karakter disiplin dan tanggung jawab yang menjadi tujuan utama pendidikan Islam (Nurwahyudin & Supriyanto, 2021). Oleh karena itu, manajemen SDM berbasis nilai Islam tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada proses pembentukan karakter pendidik.

Kajian-kajian kontemporer menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai semakin relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan tuntutan profesionalisme menuntut guru untuk tidak hanya adaptif, tetapi juga memiliki landasan nilai yang kuat. Dalam situasi ini, manajemen SDM yang hanya mengandalkan pendekatan teknokratis cenderung kurang mampu membentuk pendidik yang berintegritas dan berkomitmen tinggi terhadap misi pendidikan (Bahri & Arafah, 2021). Oleh karena itu, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM menjadi alternatif strategis untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan nilai moral.

Selain itu, nilai Islam dalam manajemen SDM pendidikan juga berperan dalam memperkuat fungsi keteladanan guru. Guru yang dikelola melalui sistem manajemen berbasis nilai akan lebih sadar akan perannya sebagai uswah hasanah bagi peserta didik. Kesadaran ini mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri, baik dari aspek keilmuan maupun akhlak, sehingga profesionalisme guru tidak hanya tercermin dalam kemampuan mengajar, tetapi juga dalam perilaku sehari-hari (Miswari, 2010; Zulhimma, 2015).

Dengan demikian, konsep manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam pendidikan dapat dipahami sebagai suatu pendekatan holistik yang mengintegrasikan fungsi manajerial dengan nilai-nilai keislaman. Pendekatan ini menempatkan guru sebagai subjek utama pembangunan pendidikan yang harus dikelola secara profesional dan bermartabat. Manajemen SDM berbasis nilai Islam tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan, tetapi juga membentuk pendidik yang berkarakter, berintegritas, dan berorientasi pada pengabdian. Oleh karena itu, konsep ini menjadi landasan penting dalam pengembangan profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam

maupun lembaga pendidikan umum yang berorientasi pada penguatan nilai dan karakter.

b. Nilai-Nilai Islam sebagai Landasan Pengembangan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan salah satu pilar utama dalam peningkatan mutu pendidikan, karena guru memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas intelektual, moral, dan spiritual peserta didik. Profesionalisme tidak hanya dipahami sebagai penguasaan kompetensi pedagogik dan akademik, tetapi juga mencakup sikap, etika, dan tanggung jawab moral dalam menjalankan profesi keguruan. Dalam perspektif pendidikan Islam, profesionalisme guru harus dibangun di atas landasan nilai-nilai Islam yang menjwai seluruh aktivitas pendidikan, sehingga guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik akhlak dan teladan nilai bagi peserta didik (Rusman, 2021; Miswari, 2010).

Nilai-nilai Islam memiliki kedudukan fundamental dalam membentuk sikap profesional guru, karena nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman perilaku dan standar moral dalam menjalankan tugas pendidikan. Pendidikan Islam menekankan bahwa setiap aktivitas kerja, termasuk profesi guru, merupakan amanah dan bentuk pengabdian kepada Allah. Oleh karena itu, nilai amanah menjadi landasan utama profesionalisme guru, yang tercermin dalam kesungguhan menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap peserta didik, serta komitmen menjaga integritas profesi (Hazrullah, 2020). Guru yang memegang teguh nilai amanah akan menjalankan profesinya secara konsisten dan bertanggung jawab, tanpa sekadar mengejar kepentingan material.

Selain amanah, nilai keikhlasan (ikhlas) juga menjadi fondasi penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Keikhlasan mendorong guru untuk bekerja dengan motivasi intrinsik, yaitu niat ibadah dan pengabdian, bukan semata-mata karena tuntutan administratif atau imbalan finansial. Sikap ikhlas berimplikasi pada meningkatnya dedikasi, ketekunan, dan kesabaran guru dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Dalam konteks ini, profesionalisme guru tidak hanya diukur dari kinerja formal, tetapi juga dari ketulusan dan komitmen moral dalam mendidik peserta didik (Hazrullah, 2023).

Nilai keadilan juga merupakan prinsip penting dalam Islam yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Guru dituntut untuk bersikap adil dalam memperlakukan peserta didik, baik dalam proses pembelajaran, penilaian, maupun interaksi

sosial di lingkungan sekolah. Sikap adil mencerminkan profesionalisme guru dalam menjalankan perannya secara objektif dan proporsional. Ketika nilai keadilan diinternalisasikan, guru akan mampu menghindari praktik diskriminatif dan subjektivitas yang dapat merugikan peserta didik serta mencederai etika profesi (Makmur et al., 2025).

Nilai disiplin dan tanggung jawab juga menjadi bagian integral dari nilai-nilai Islam yang mendukung profesionalisme guru. Disiplin dalam Islam dipahami sebagai konsistensi dalam menaati aturan dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu, kesiapan mengajar, serta kesungguhan dalam melaksanakan kewajiban profesionalnya. Penanaman nilai disiplin yang kuat tidak hanya berdampak pada kinerja guru, tetapi juga menjadi teladan nyata bagi peserta didik dalam membentuk karakter mereka (Nurwahyudin & Supriyanto, 2021; Santi, 2014).

Lebih lanjut, nilai ihsan atau bekerja secara optimal dan penuh kualitas merupakan karakteristik penting profesionalisme guru dalam perspektif Islam. Ihsan menuntut guru untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin, dengan standar kualitas yang tinggi dan orientasi pada perbaikan berkelanjutan. Guru yang berlandaskan nilai ihsan akan senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya melalui pengembangan diri, inovasi pembelajaran, serta refleksi terhadap praktik mengajar yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi guru sebagai bagian dari profesionalisme berkelanjutan dalam pendidikan Islam (Zulhimmah, 2015; Mawardi, 2019).

Nilai-nilai Islam juga berperan penting dalam membentuk etika profesi guru. Etika profesi dalam Islam tidak hanya mengatur hubungan guru dengan peserta didik, tetapi juga dengan sesama guru, pimpinan lembaga, dan masyarakat. Guru yang menjunjung tinggi etika profesi akan menjaga sikap santun, kejujuran, serta komitmen terhadap norma-norma moral dan sosial. Etika profesi yang berbasis nilai Islam menjadi penopang utama profesionalisme guru, karena menempatkan perilaku etis sebagai bagian tak terpisahkan dari kompetensi profesional (Hazrullah, 2020; Hazrullah, 2023).

Dalam konteks pendidikan yang semakin kompleks, nilai-nilai Islam juga berfungsi sebagai penyeimbang antara tuntutan profesional dan tantangan modernitas. Perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan dinamika kebijakan pendidikan menuntut guru untuk adaptif dan inovatif. Namun, tanpa landasan nilai yang kuat,

profesionalisme guru berpotensi mengalami degradasi moral. Oleh karena itu, internalisasi nilai Islam menjadi penting agar guru mampu menghadapi perubahan tanpa kehilangan integritas dan identitas profesionalnya (Bahri & Arifah, 2021).

Selain itu, nilai Islam yang menekankan toleransi, penghargaan terhadap perbedaan, dan sikap moderat juga relevan dalam pengembangan profesionalisme guru di tengah masyarakat yang multikultural. Guru profesional dalam perspektif Islam dituntut untuk mampu mengelola keberagaman peserta didik dengan sikap inklusif dan adil. Nilai-nilai Islam yang mengajarkan penghormatan terhadap perbedaan dan kehidupan sosial yang harmonis menjadi landasan penting dalam membangun profesionalisme guru yang responsif terhadap realitas sosial (Yani et al., 2020; Fikriyah et al., 2025).

Dengan demikian, nilai-nilai Islam dapat dipahami sebagai fondasi utama dalam pengembangan profesionalisme guru. Nilai amanah, ikhlas, adil, disiplin, ihsan, dan etika profesi bukan hanya bersifat normatif, tetapi memiliki implikasi praktis terhadap sikap dan kinerja guru dalam menjalankan profesinya. Profesionalisme guru yang berlandaskan nilai Islam tidak hanya menghasilkan pendidik yang kompeten secara teknis, tetapi juga berkarakter, berintegritas, dan berorientasi pada pengabdian. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai Islam dalam pendidikan menjadi strategi fundamental dalam membangun profesionalisme guru yang holistik dan berkelanjutan.

c. Peran Manajemen SDM Berbasis Nilai Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru karena tidak hanya menekankan aspek teknis dan administratif, tetapi juga dimensi moral, spiritual, dan etis dalam pengelolaan tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan, guru bukan sekadar pekerja profesional, melainkan pendidik yang mengemban amanah untuk membentuk karakter dan peradaban peserta didik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang diterapkan harus mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai landasan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan (Achmad, 2009; Siagian, 2012).

Peran manajemen SDM berbasis nilai Islam tampak sejak tahap perencanaan dan rekrutmen guru. Proses perencanaan SDM tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan kuantitatif dan kualitatif, tetapi juga kesesuaian nilai dan integritas

calon guru dengan visi misi lembaga pendidikan Islam. Guru yang direkrut diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga komitmen moral dan spiritual yang kuat. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus memperhatikan keselarasan antara tujuan organisasi dan nilai individu agar tercipta kinerja yang optimal (Kusdyah, 2008; Rivai, 2014).

Dalam praktiknya, manajemen SDM berbasis nilai Islam berperan penting dalam pembinaan dan pengembangan kompetensi guru secara holistik. Pengembangan profesionalisme guru tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, dan penguasaan metode pembelajaran inovatif, tetapi juga pada penguatan etika profesi dan kepribadian Islami. Guru yang dibina melalui pendekatan nilai Islam akan memiliki kesadaran bahwa profesinya merupakan ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT, sehingga mendorong munculnya etos kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang kuat (Hazrullah, 2020; Hazrullah, 2023).

Selain itu, manajemen SDM berbasis nilai Islam juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif dan berorientasi pada keteladanan. Budaya kerja Islami yang dibangun melalui kebijakan manajerial akan mendorong guru untuk bersikap disiplin, saling menghargai, bekerja sama, dan menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang demikian terbukti berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran (Santi, 2014; Sumadi, 2021).

Peran penting lainnya dari manajemen SDM berbasis nilai Islam terletak pada sistem penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Penilaian kinerja guru tidak semata-mata berorientasi pada capaian administratif atau target akademik, tetapi juga pada integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Sistem kompensasi yang adil dan transparan sesuai prinsip keadilan dalam Islam akan meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru, karena mereka merasa dihargai secara layak atas kontribusinya (Rahmawati et al., 2015; Mutiara S. Panggabean, 2002).

Dalam konteks peningkatan profesionalisme guru, manajemen SDM berbasis nilai Islam juga berperan dalam mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Tantangan era modern, termasuk perkembangan teknologi dan perubahan pola pembelajaran, menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kreativitasnya.

Melalui pendekatan nilai Islam, inovasi tidak hanya dipahami sebagai tuntutan profesional, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral untuk memberikan layanan pendidikan terbaik bagi peserta didik (Bahri & Arafah, 2021; Rusman, 2021).

Manajemen SDM berbasis nilai Islam turut berkontribusi dalam penguatan karakter guru sebagai teladan bagi peserta didik. Guru yang profesional dalam perspektif Islam adalah guru yang mampu menampilkan keselarasan antara ucapan, sikap, dan perbuatan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi menjadi bagian integral dari praktik profesional guru, sehingga proses pendidikan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai luhur kepada peserta didik (Harahap, 2021; Fikriyah et al., 2025).

Lebih lanjut, manajemen SDM berbasis nilai Islam juga berperan dalam menginternalisasikan nilai-nilai multikultural dan moderasi beragama dalam profesionalisme guru. Dalam konteks masyarakat yang majemuk, guru dituntut mampu bersikap inklusif dan menghargai perbedaan. Pendekatan Islam yang rahmatan lil 'alamin memberikan landasan kuat bagi guru untuk mengembangkan profesionalisme yang tidak eksklusif, tetapi berorientasi pada keadilan sosial dan harmoni sosial (Yani et al., 2020; Nurwahyudin & Supriyanto, 2021).

Peran strategis manajemen SDM berbasis nilai Islam juga terlihat dalam upaya peningkatan kompetensi berkelanjutan guru melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Pengembangan profesionalisme guru dipandang sebagai proses jangka panjang yang memerlukan komitmen institusional dan kesadaran individu. Dengan pendekatan nilai Islam, proses pengembangan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan keikhlasan dalam bekerja (Zulhimmah, 2015; Mawardi, 2019).

Manajemen SDM berbasis nilai Islam memiliki peran fundamental dalam meningkatkan profesionalisme guru secara menyeluruh. Pendekatan ini mampu menyatukan aspek manajerial, etis, dan spiritual dalam pengelolaan guru, sehingga profesionalisme tidak dipahami secara sempit sebagai kompetensi teknis semata, tetapi sebagai integrasi antara kemampuan, sikap, dan nilai. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam menjadi strategi yang relevan dan kontekstual dalam upaya meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan guru yang tidak hanya menekankan aspek administratif dan kompetensi teknis, tetapi juga mengintegrasikan dimensi moral, etika, dan spiritual. Penerapan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan dalam seluruh proses manajemen SDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi mampu membentuk profesionalisme guru secara utuh. Profesionalisme dalam perspektif ini dipahami sebagai keselarasan antara kompetensi pedagogik, komitmen etis, dan keteladanan sikap, sehingga guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan teladan moral bagi peserta didik.

Manajemen SDM berbasis nilai Islam berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja pendidikan yang berorientasi pada kualitas, integritas, dan keberlanjutan. Pendekatan ini mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi secara adaptif terhadap perubahan zaman, sekaligus menjaga identitas dan nilai-nilai keislaman dalam praktik profesionalnya. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam tidak hanya berdampak pada peningkatan profesionalisme individu guru, tetapi juga memperkuat mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan ini layak dijadikan kerangka konseptual dan praktis dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan insan berilmu, berakhlak, dan berdaya saing.

5. Referensi

- Achmad. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 4).
- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis manajemen SDM dalam mengembangkan strategi pembelajaran di era new normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. doi:10.31538/tijie.v1i1.2
- Balahmar, A. R. U. (2024). Strategy for the development of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Delta City. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 1–12. doi:10.24198/adbispreneur.v9i1.50164
- Farhana, A., Sari, T. N., & Rosalina, U. A. (2025). Analisis SWOT dan business model canvas

- (BMC) pada perusahaan UMKM supplier unggas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Progresif Humanis Brainstorming*, 8(2), 377–387. doi:10.30591/japhb.v8i2.8449
- Fikriyah, H. N., Nabilah, P., & Sari, H. P. (2025). Peran pendidikan Islam dalam menanamkan nilai-nilai multikulturalisme di sekolah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(2), 541–550. doi:10.61104/jq.v3i2.939
- Harahap, H. (2021). Pengintegrasian nilai-nilai agama Islam pada pembelajaran di sekolah. *Jurnal Literasiologi*, 7(1), 1–26. doi:10.47783/literasiologi.v7i1.270
- Hazrullah. (2020). Etika profesi pengawas pendidikan dalam perspektif Islam. *Jurnal MUDARRISUNA*, 10(2), 371–386. doi:10.22373/jm.v10i2.7842
- Hazrullah. (2023). Etika profesi guru pendidikan agama Islam pada sekolah. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 13(1), 91–104. doi:10.22373/jm.v13i1.17968
- Kusdyah, R. I. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Makmur, M. G., Robi'ah, Dyah, R., Muslimin, & Aji, Y. A. (2025). Penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi kesekretariatan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 14(1), 1–15. doi:10.54621/jiaf.v14i1.1031
- Mawardi. (2019). Optimalisasi kompetensi guru dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 20(1), 69–84. doi:10.22373/jid.v20i1.3859
- Miswari. (2010). Peningkatan profesionalisme guru bahasa Arab: Upaya peningkatan mutu pembelajaran bahasa Arab. *Ta'dib*, 15(2), 255–272.
- Muktarom, A., Budheci, D. R., Habibah, N., Afriliani, S. D., Wahyudi, P. H., Ningsih, R., & Supandi, A. (2022). Strategi bisnis dengan pendekatan business model canvas (BMC) dan analisis SWOT pada Warung Makan Bebek Nano-Nano. *Jurnal USAHA*, 3(2), 63–78. doi:10.30998/juuk.v3i2.1558
- Mutiara, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurwahyudin, & Supriyanto. (2021). Strategi penanaman karakter disiplin santri. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 7(1), 164–178. doi:10.31332/zjpi.v7i1.2757
- Rahmawati, S., Natsir, S., & Moelyono, M. (2015). Kompensasi terhadap profesionalisme guru. *E-Jurnal Katalogis*, 3(12), 67–75.
- Ratnaningtyas, E. M., Ramli, Syafruddin, Saputra, E., Desi, S., Nugroho, B. T. A., et al. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sigli Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rivai, V. Z. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusman (Ed.). (2021). *Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru* (2nd ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Santi, N. (2014). Semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas di SMK Negeri Kecamatan Lubuk Basung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 484–495.
- Sellang, K., Tuwu, L., & Basri, M. (2019). Penerapan prinsip-prinsip pelayanan publik dalam pelayanan kartu tanda penduduk elektronik pada Kabupaten Sidenreng Rappang. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 14, 608–615.
- Shamad, M. I. (2017). Pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi dalam pengembangan dakwah. *Jurnal Jurnalisa*, 3(1), 16–30. doi:10.24252/jurnalisa.v3i1.3053
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, S. C. (2017). Tanggung jawab pemerintah untuk memberikan pendidikan kepada anak terlantar dalam perspektif undang-undang perlindungan anak. *De Lega Lata*, 2(1), 158–182.
- Sumadi, T. N. F. (2021). The influence of transformational leadership on job satisfaction. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 386–402. doi:10.29040/ijebar.v5i2.2219
- Triarsuci, D., Al-Qodri, H. T., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan infrastruktur sekolah dasar: Tantangan dan solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15–25. doi:10.47134/pgsd.v1i3.551
- Ubaidillah. (2024). Pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 159–170. doi:10.52166/tabyin.v6i01.611
- Wibawanto, S. (1970). Pendekatan konseptual place marketing dan place branding dalam destination branding. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 42–59. doi:10.32639/fokusbisnis.v14i2.47
- Yani, M. T., Suyanto, T., Ridlwan, A. A., & Febrianto, N. F. (2020). Islam dan multikulturalisme: Urgensi, transformasi, dan implementasi dalam pendidikan formal. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 8(1), 59–74.

doi:10.15642/jpai.2020.8.1.59-74

Yanti, I., & Idayanti, D. (2022). Analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan pada usaha Ibu Bagas di Kecamatan Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–13.

Zulhimma. (2015). Upaya peningkatan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 347–368.



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).