



| | | |
|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Accepted: April 2025 | Revised: July 2025 | Published: August 2025 |
|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|

Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid dan Kompetensi Profesional

Zahrotunnisa` Siswahyuningsih

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

e-mail: zahronisa297@gmail.com

Binti Maunah

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

e-mail: bintimaunah@uinsatu.ac.id

Imam Junaris

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

e-mail: im02juna@gmail.com

Abstract

This article examines the integrative paradigm in the management of human resources (HR) of Islamic education, which combines the values of monotheism and professional competence. The research method used is library research, with the process including analyzing various literature related to human resource management, Islamic education, and integrative paradigms. The results of the study show that the integrative paradigm emphasizes the development of human beings, namely individuals with a balance of intellectual, emotional, and spiritual intelligence. The application of this paradigm involves the integration of Islamic values such as trust, justice, and deliberation in every aspect of HR management, from recruitment to career development. Challenges in the implementation of this paradigm include resistance to change and lack of understanding of the concept of integration. The solutions offered include comprehensive training and development, as well as the formation of an organizational culture that supports Islamic values. This article concludes that the integrative paradigm is a relevant approach to manage Islamic education human resources in the era of globalization, with the aim of improving the quality of educators and education personnel with noble character. This study formulates three fundamental principles of the integrative HR paradigm, namely the foundation of monotheism, morality-based professionalism, and orientation to Kamil people. Practically, these principles serve as a strategic guide for education managers to transform human resource management from just an administrative function to a process of building superior character and noble character.

Keywords: *Integrative Paradigm; Human Resource Management; Islamic Education*

Abstrak

Artikel ini mengkaji paradigma integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam, yang menggabungkan nilai-nilai tauhid dan kompetensi profesional. Metode penelitian yang digunakan yaitu *library research*, dengan proses meliputi menganalisis berbagai literatur terkait manajemen SDM, pendidikan Islam, dan paradigma integratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa paradigma integratif menekankan pada pengembangan insan kamil, yaitu individu dengan keseimbangan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Penerapan paradigma ini melibatkan integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan musyawarah dalam setiap aspek manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir. Tantangan dalam implementasi paradigma ini termasuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang konsep integrasi. Solusi yang ditawarkan meliputi pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai Islam. Artikel ini menyimpulkan bahwa paradigma integratif merupakan pendekatan yang relevan untuk mengelola SDM pendidikan Islam di era globalisasi, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang berakhlak mulia. Penelitian ini merumuskan tiga prinsip fundamental dari paradigma SDM integratif yaitu landasan tauhid, profesionalisme berbasis akhlak, dan orientasi pada insan kamil. Secara praktis prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai panduan strategis bagi para manajer pendidikan untuk mentransformasi pengelolaan SDM dari sekadar fungsi administratif menjadi proses pembentukan karakter yang unggul dan berakhlak mulia.

Kata Kunci : Paradigma Integratif; Manajemen SDM; Pendidikan Islam

Pendahuluan

Globalisasi dan disrupsi teknologi yang kian pesat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan adanya tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Paradigma lama yang memandang manusia sebagai sekadar faktor produksi, kini bergeser ke arah pendekatan yang lebih holistik, yang mengakui SDM sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi (Yulianto and Iryani, 2021). Keberadaan bangsa Indonesia dalam menghadapi kompetisi global saat ini sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia, utamanya pada cerminan melalui kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, begitupun kemampuan penguatan iman dan takwa kepada Tuhan (Almasri, 2016). Di era yang berkemajuan ini justru menjadi tantangan tersendiri bagi Lembaga Pendidikan Islam untuk dapat menghapuskan sekularisasi pendidikan. Sekularisasi akan mengakibatkan hilangnya keseimbangan keilmuan dan spiritualitas. Hadi dalam penelitiannya mengkaji integrasi nilai-nilai tauhid dalam Pendidikan Islam berdasarkan pemikiran Ismail Raji al-Faruqi (Hadi *et al.*, 2025). Ismail Raji al-Faruqi mengembangkan konsep Islamisasi ilmu pengetahuan yang tentunya hal ini berdampak pada pengetahuan yang disertai dengan nilai-nilai islam dapat membentuk karakter akhlakul karimah siswa maupun guru.

Pendidikan mengemban tugas utama dalam membangun, membina, dan mengembangkan potensi manusia, yang pelaksanaannya dilakukan secara terstruktur, sistematis, terprogram, dan berkelanjutan. Tuntutan dan perubahan yang dinamis dan terus berkembang dalam masyarakat perlu diimbangi dengan transformasi dalam dunia pendidikan. Manajemen sumber daya manusia diharuskan aktif dalam merencanakan, mengelola, serta mengarahkan organisasi, terutama dalam hal alokasi dan pengembangan potensi SDM. Hal ini memerlukan pergeseran dari sistem kerja yang bersifat reaktif ke proaktif, serta transformasi struktur operasional agar lebih fleksibel dan penerapan kebijakan yang strategis (Fauzi` and Maunah, 2023).

Paradigma pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam merupakan kerangka berpikir yang mendasari bagaimana sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dikelola dengan berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Paradigma integratif ini berfokus pada aspek-aspek teknis manajemen SDM, serta juga mencakup pada aspek-aspek spiritual dan moral. Tujuan utama dari paradigma pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang Islami, kondusif, dan produktif, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia. Dengan memahami dan menerapkan paradigma ini, lembaga pendidikan Islam dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan pendidikan Islam secara optimal.

Perubahan paradigma tidak terlepas dari beberapa faktor pendorong (Rusmita and Jamilus, 2024). Pertama, dinamika teknologi, di mana revolusi digital dan otomatisasi telah mengubah sifat pekerjaan, menuntut keterampilan baru, dan mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Hasil dari manajemen sumber daya manusia yang baik salah satunya yaitu dapat mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga yang telah disepakati, hal ini wujud dari berhasilnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu mengelola Lembaga Pendidikan Islam dengan menganalisis masa depan dan beradaptasi pada dinamika zaman bukanlah hal yang sulit baginya. Di era digitalisasi ini penting bagi Lembaga Pendidikan Islam untuk menyiapkan kompetensi digital sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan zaman dan optimal dalam memanfaatkan fasilitas digital untuk mencapai kesuksesan Lembaga dalam menghadapi tantangan era digitalisasi (Siswahyuningsih *et al.*, 2024).

Lembaga pendidikan Islam perlu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, serta mempersiapkan lulusan yang melek teknologi. Kedua, tuntutan globalisasi, dimana persaingan global memaksa organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam, untuk meningkatkan daya saing melalui pengembangan SDM yang unggul. Hal ini menuntut kemampuan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik, serta membangun budaya organisasi yang inklusif dan berwawasan global sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Seiring dengan perkembangan zaman tentunya berbanding lurus dengan tantangan-tantangan yang akan dihadapi, maka nilai Tauhid menjadi pedoman SDM Pendidikan Islam dalam menjalankan tanggung jawabnya dan menghadapi tantangan.

Ketiga, pergeseran nilai-nilai sosial, antar generasi memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan, seperti keseimbangan kerja dan hidup, pengembangan diri, dan kontribusi sosial. Lembaga pendidikan Islam perlu merespon perubahan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta selaras dengan nilai-nilai Islam. Keempat, kebutuhan akan Insan Kamil, dimana dalam konteks pendidikan islam, bukan hanya tentang menghasilkan pekerja yang kompeten, namun juga membentuk insan kamil yaitu manusia yang mempunyai keseimbangan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual (Mawardi, 2013). Pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam memiliki dimensi unik, yaitu integrasi antara nilai-nilai Islam dan kompetensi profesional.

Pengembangan konsep Insan Kamil dalam pemikiran Al-Ghazali sangat relevan dan menawarkan pandangan yang komprehensif untuk pendidikan Islam saat ini. Integrasi ilmu agama dan dunia, penekanan pada moralitas dan karakter, pengembangan spiritualitas, serta toleransi menjadi inti penting bagi pendidikan yang holistik dan bermakna (Ariani and Ritonga, 2024). Pendidikan Islam kontemporer perlu mengadopsi nilai-nilai ini untuk membentuk individu Muslim

yang tidak hanya cerdas intelektual, tetapi juga berakhlak mulia, serta mampu berkontribusi positif di masyarakat global yang beragam. Dengan memadukan warisan intelektual Al-Ghazali dengan tuntutan zaman modern, pendidikan dapat menjadi sarana efektif dalam mempersiapkan generasi yang tangguh, beretika, dan siap menghadapi tantangan masa depan dengan keyakinan dan kompetensi tinggi.

Pendidikan yang berlandaskan ajaran Islam menjalankan peran krusial dalam menghasilkan individu yang memiliki kualitas tinggi, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, namun juga memiliki karakter, moral, dan pengamalan agama yang kuat. Secara sederhana, tujuan ideal dari pendidikan Islam adalah untuk membentuk dan mempersiapkan manusia yang memiliki wawasan luas, mahir dalam teknologi, serta beriman dan gemar berbuat kebajikan (Apiyanii, 2024). Berdasarkan pemaparan di atas maka artikel ini bertujuan membahas secara mendalam tentang paradigma integratif dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam, termasuk landasan filosofis, praktik manajemen, tantangan, dan solusi yang dihadapi. Artikel ini akan membahas bagaimana paradigma integratif menjadi pendekatan yang krusial dan relevan dalam menjawab tantangan pengelolaan SDM pendidikan Islam terutama di era globalisasi saat ini. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan SDM yang unggul dan berakhlak mulia di lembaga pendidikan Islam.

Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian studi *library research* untuk mengkaji berbagai penelitian empiris dan tinjauan pustaka relevan dengan paradigma integratif manajemen SDM pendidikan Islam berbasis nilai Tauhid dan kompetensi profesional. Metode penelitian *library reseach* merupakan metode penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah dengan mengumpulkan bahan-bahan bibliografi, mengorganisasikannya, dan menyajikan data (Danandjaja, 2014). Data diperoleh melalui pencarian literatur di berbagai database jurnal ilmiah dan buku dengan menggunakan kata kunci yang relevan, seperti "paradigma integratif", "paradigma manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam", "manajemen sumber daya manusia".

Memastikan kualitas dan relevansi setiap sumber data secara spesifik membahas tema paradigma integratif, manajemen SDM, dan konteks pendidikan Islam. Kriteria literatur dalam penelitian ini yaitu adanya keterkaitan dengan topik yang dibahas, sumber yang berkredibilitas, kajian secara teoritis maupun empiris, dan menggunakan berbagai referensi yang lengkap serta penulis mengusahakan referensi utama yang terpublish dalam kurun waktu 10 tahun terakhir untuk analisis isu kontemporer, seraya tetap merujuk pada karya-karya *foundational* (turats) untuk melacak akar filosofis konsep. Analisis data dilaksanakan secara kualitatif dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan cabang ilmu manajemen yang secara spesifik menelaah interaksi serta fungsi individu dalam struktur organisasi perusahaan. Elemen utama manajemen SDM adalah manusia, yang berperan sebagai tenaga kerja perusahaan. Individu senantiasa mengambil bagian secara aktif dan krusial dalam setiap aktivitas organisasi, mengingat merekalah yang merancang,

melaksanakan, dan menentukan tercapainya sasaran organisasi. manajemen SDM adalah pelibatan serangkaian kegiatan yang terstruktur, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Proses ini mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan potensi karyawan, pemberian kompensasi yang sesuai, integrasi karyawan dalam organisasi, pemeliharaan kesejahteraan, hingga penanganan pemutusan hubungan kerja. Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat secara luas. (Almasri, 2016) (Mutohar, 2017).

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Schuler, Dowling, dkk yaitu Manajemen SDM adalah kesadaran bahwa manusia merupakan aset berharga organisasi. Mereka adalah SDM yang memegang peranan krusial dalam keberhasilan organisasi. Manajemen SDM melibatkan penerapan berbagai fungsi dan aktivitas yang dirancang untuk mengoptimalkan pemanfaatan SDM secara efektif dan adil, demi mencapai kepentingan dan tujuan bersama antara individu, organisasi, dan masyarakat luas (Priyono and Marnis, 2008). Menurut Adamy, manajemen SDM merupakan rangkaian tindakan yang dilaksanakan oleh pihak pimpinan untuk merekrut, memelihara, dan meningkatkan kualitas serta jumlah tenaga kerja. Tujuannya adalah agar para pekerja dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan seefisien mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Adamy, 2016). John B. Miner dan Mary Green Miner menyampaikan pendapatnya yaitu, manajemen personalia merupakan suatu proses yang mencakup pengembangan, penerapan, dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode, dan program yang berkaitan dengan pegawai individu dalam sebuah organisasi. Proses ini bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan pegawai (Hasibuan, 2017).

Pihak manajemen wajib menyadari bahwa SDM bukanlah sekadar entitas sederhana, melainkan makhluk yang sangat kompleks. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk memahami mereka secara lebih mendalam, termasuk oleh individu itu sendiri sebagai insan yang memiliki identitas unik. Salah satu konsekuensi dari hal ini adalah, ketika mempekerjakan seseorang, pihak manajemen sebenarnya mempekerjakan seluruh aspek dari individu tersebut. Artinya, apabila seseorang bekerja sebagai seorang juru ketik, maka bukan hanya tangan dan jari-jarinya saja yang dimanfaatkan dan dihargai, melainkan keseluruhan diri karyawan tersebut seperti karakter, kompetensi, ide, gagasan, dll. Demikian pula manajer menghargai dan menghormati seluruh kepribadian dan kecerdasan SDM (Siagian, 2009).

Manajemen SDM memiliki 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Penerapan setiap fungsi dalam manajemen akan disesuaikan dengan kebutuhan, baik dilaksanakan secara sederhana maupun kompleks, dan dapat melibatkan sebagian fungsi saja. Alur manajemen mencerminkan interaksi dan keterkaitan antara berbagai fungsi manajemen yang diterapkan. Dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial, kolaborasi dengan pihak lain menjadi tak terhindarkan dan dilakukan melalui tahapan yang terstruktur. (Almasri, 2016).

Tabel 1. Fungsi Manajemen SDM

| Fungsi Manajerial | Fungsi Operasional |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan • Pengorganisasian • Pengarahan • Pengendalian | <ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan SDM • Pengembangan • Kompensasi • Pengintegrasian • Pemeliharaan • PHK |

Berdasarkan pendapat Blackburn & Rossen (1993) dalam Harry, Manajemen SDM mengalami perubahan paradigma yaitu dari pendekatan lama ke pendekatan baru. Faktor-faktor perubahan paradigma ini meliputi sasaran yang ingin dicapai, desain pekerjaan yang diterapkan, struktur organisasi yang digunakan, pola komunikasi yang dijalankan, dan dasar pemberian kompensasi kepada karyawan (Yulianto and Iryani, 2021).

Tabel 2. Perubahan Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia

| Faktor | Paradigma Lama | Paradigma Baru |
|-------------------------|--|---|
| Sasaran | <ul style="list-style-type: none"> • Keuntungan • Produktivitas • Individu | <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan konsumen • Kualitas • Kelompok |
| Desain Pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi • Produktivitas • Standar | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Penyesuaian • Desentralisasi |
| Komunikasi | <ul style="list-style-type: none"> • Satu arah • Top down • Fokus struktur organisasi | <ul style="list-style-type: none"> • Dua arah • Bottom up • Fokus SDM |
| Dasar Kompensasi | Kinerja individual | Kinerja kelompok |

Berdasarkan tabel perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia diatas, peneliti menyimpulkan bahwa paradima lama cenderung kaku, cakupannya sempit, individualis atau berfokus pada diri sendiri (organisasi), dan otoriter karena komunikasi hanya satu arah yaitu *top down*. Paradigma baru cenderung lebih mandiri dibandingkan dengan paradigma lama. Paradigma baru cakupannya lebih luas, komunikasi dua arah sehingga lebih demokratis, berfokus pada SDM, lebih adaptif dan siap dengan dinamika zaman karena desain pekerjaan bersifat fleksibel dan desentralisasi.

Landasan Filosofis Paradigma Integratif dalam Manajemen Pendidikan Islam

Paradigma integratif dalam manajemen SDM pendidikan Islam berbasis nilai dan kompetensi profesional berakar kuat pada landasan filosofis yang bersumber dari ajaran Islam. Konsep tauhid, sebagai pondasi utama, menegaskan bahwa segala sesuatu, termasuk manusia, adalah makhluk ciptaan dan milik Allah SWT. Maka pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam harus mencerminkan nilai-nilai ketauhidan, yaitu keadilan, amanah, dan tanggung jawab, perspektif tauhid, manusia dipandang sebagai khalifah di bumi yang diamanahi sebagai penanggung jawab untuk mengelola sumber daya dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut sesuai dengan pandangan, SDM di lembaga pendidikan Islam adalah amanah yang harus dikelola secara profesional dan bertanggung jawab.

Pada penelitian Fadilatunnisa dkk mengulas landasan filosofis paradigma pendidikan islam yang di dalamnya juga terdapat pembahasan tentang profesionalisme guru (Fadilatunnisa *et al.*, 2024). Dalam penelitian tersebut memaparkan bahwa Dalam konteks profesionalisme guru, terdapat penekanan pada tiga komponen ilmu filsafat sekaligus: teori dan metodologi pendidikan, filsafat dan sosiologi pendidikan, serta teologi dan metafisika pendidikan. Penekanan pada aspek filosofis ini, khususnya komponen ketiga, justru dapat membuat dunia pendidikan menjadi lebih dramatis, kuat,

dan kurang realistis. Hal ini karena kuatnya keyakinan Islam dan rasa percaya diri para koordinator yang merupakan bagian tak terpisahkan dari iman mereka dan siklus yang mereka ciptakan.

Pandangan ini diperkuat oleh pepatah "*ruh al-mudri ahamm min al-mudarris nafsah,*" yang menegaskan bahwa "kehidupan, prinsip, dan keyakinan guru (penyelenggara) jauh lebih penting daripada guru itu sendiri." Ini menggarisbawahi bahwa profesionalisme guru tidak hanya terletak pada penguasaan materi, tetapi juga pada integritas pribadi, nilai-nilai yang dipegang, dan keyakinan yang mendasari praktik pendidikan mereka.

Pada lingkungan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, mutu tenaga kerja dapat dianalisis berdasarkan perspektif ajaran Islam. Tata kelola tenaga kerja di institusi pendidikan Islam semestinya merujuk pada teladan baik yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, adalah yang bersumber dari prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam mengenai asal mula manusia. Prinsip dan nilai ini mencakup pemahaman bahwa tujuan hakiki manusia yaitu kepentingan mengabdikan kepada Allah SWT, dan tujuan manusia diciptakan untuk mengemban amanah sebagai pemimpin di muka bumi (Rusmita and Jamilus, 2024).

Paradigma pendidikan Islam merupakan kerangka berpikir atau disebut juga dengan model berpikir dalam melaksanakan, membangun, maupun mengembangkan pendidikan Islam, Maka paradigma manajemen pendidikan Islam merupakan kerangka berpikir dalam upaya mengelola lembaga pendidikan Islam (Qomar, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan, maka berdasarkan pernyataan tersebut diatas dapat kita definisikan juga bahwa paradigma manajemen SDM adalah kerangka berpikir dalam mengelola SDM yang ada di pendidikan Islam. Paradigma integratif atau integralistik merupakan kerangka berpikir upaya mengelola suatu organisasi dengan menempuh dan memadukan beberapa hal, baik berupa dasar keilmuan, sandarannya, orientasinya, tujuan, dan pengalaman pengelolaan (Qomar, 2021).

Urgensi posisi paradigma integratif yaitu kesadaran akan keseluruhan realitas kehidupan manusia yang merupakan proses integrasi antara nilai-nilai esensial Islam dengan bidang keilmuan. Paradigma integratif manajemen SDM ini bermaksud bahwa Tauhid dijadikan asas dalam menjalankan tanggung jawab disertai dengan kompetensi profesional sehingga dapat meraih tujuan yang telah ditentukan tanpa melanggar nilai-nilai Islam. Selain Tauhid, nilai-nilai Islam lainnya seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ukhuwah juga menjadi landasan penting dalam pengelolaan SDM. Amanah menuntut setiap individu untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, keadilan menuntut perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, musyawarah mendorong pengambilan keputusan yang partisipatif, dan ukhuwah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Implementasi Praktis Paradigma Integratif dalam Pengelolaan SDM

Sebagaimana model integrasi dengan Islamisasi yang telah dirintis oleh Universitas Islam Negeri, diharapkan adanya upaya untuk menyatukan ilmu pengetahuan yang selama ini terpisah, menuju keilmuan yang terpadu dan saling terkait. Pada akhirnya, hal tersebut memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, berwawasan luas, serta memiliki nilai-nilai etika dan kemanusiaan yang tinggi (Syarnubi, 2022). Kompetensi merujuk pada gabungan antara pemahaman, keahlian, dan nilai-nilai fundamental yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan yang konsisten serta berkelanjutan. Hal ini memungkinkan seseorang untuk menunjukkan kemampuan

yang mumpuni dalam pengetahuan, keterampilan, dan penerapan nilai-nilai dalam melaksanakan suatu tugas (Aristi, 2017).

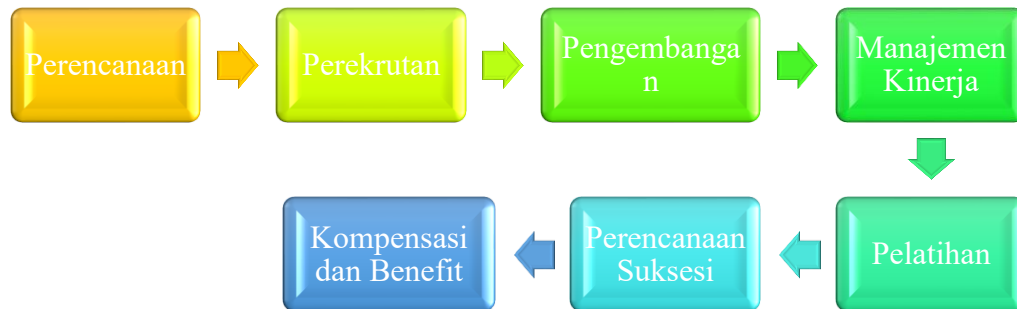
Guna mewujudkan peserta didik yang bermutu, seorang pendidik harus mampu menguasai empat kompetensi esensial. Keempatnya meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Tingkat profesionalisme seorang guru tercermin dari kemampuannya untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan terkini, mengingat ilmu pengetahuan selalu mengalami perubahan yang dinamis. Proses pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru mencakup serangkaian kegiatan yang terstruktur, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. Salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi profesionalisme yang dimiliki oleh seorang guru (Kusuma and Maunah, 2023).

Paradigma integratif tidak hanya berhenti pada tataran filosofis, tetapi juga diimplementasikan dalam praktik manajemen SDM sehari-hari. Implementasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir. Dalam ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia, institusi pendidikan sebaiknya menerapkan setiap fase manajemen SDM. Penerapan ini dapat terwujud melalui penyusunan perencanaan SDM yang matang, proses rekrutmen SDM yang mengedepankan profesionalisme dan transparansi, pelaksanaan seleksi SDM yang profesional, penyelenggaraan orientasi dan penempatan kerja yang mempertimbangkan kebutuhan institusi dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, serta evaluasi kinerja (Herdilah *et al.*, 2023). Proses rekrutmen dan seleksi harus dirancang untuk memilih SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Kriteria seleksi dapat mencakup penilaian terhadap pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam, serta rekam jejak yang mencerminkan integritas dan tanggung jawab.

Program pengembangan SDM harus mencakup pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan profesional, tetapi juga memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam. Pelatihan dapat mencakup kajian tentang etika kerja Islam, kepemimpinan Islami, dan pengembangan spiritual. Sistem penilaian kinerja harus dirancang untuk mengukur tidak hanya pencapaian target kerja, tetapi juga kontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang Islami. Sistem kompensasi harus berlandaskan pada prinsip keadilan distributif, yaitu memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab masing-masing SDM.

Pengembangan potensi manusia dapat diwujudkan melalui jalur pendidikan. Pada dasarnya, proses pengembangan ini dimulai sejak seseorang menempuh pendidikan formal, dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Selanjutnya, pengembangan ini dapat diperluas melalui pelatihan yang diselenggarakan ketika individu tersebut telah memasuki dunia kerja. Apabila tenaga pendidik di suatu institusi pendidikan perlu meningkatkan kompetensinya, pihak pengelola harus menyediakan berbagai program peningkatan kapasitas, seperti pelatihan, seminar, lokakarya, bahkan studi banding. Lebih jauh lagi, jika ditinjau secara khusus dari perspektif Al-Qur'an, manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki fondasi yang kuat dalam kualitas keimanan, kualitas ilmu pengetahuan, kualitas amal saleh, kualitas interaksi sosial, dan kualitas kinerja (Apiyanii, 2024).

Sistem penilaian kinerja harus dirancang untuk mengukur tidak hanya pencapaian target kerja, tetapi juga kontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang Islami. Sistem kompensasi harus berlandaskan pada prinsip keadilan distributif, yaitu memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab masing-masing SDM. Berdasarkan pemaparan pernyataan implementasi manajemen SDM merupakan model *talent management* (Yulianto and Iryani, 2021).



Gambar 1. Alur Manajemen SDM Model *Talent Management*

Melalui proses tersebut diatas akan mengoptimalkan dalam mewujudkan SDM pendidikan islam yang diharapkan. Hakikat tujuan pendidikan Islam yang berkemajuan adalah membangun Insan Kamil (Manusia Paripurna) yang mempunyai akhlak Qurani, insan yang bijaksana, beriman, berwawasan, dan memiliki sifat yang tercermin pada pribadi nabi Muhammad (Febriana *et al.*, 2022). Individu yang memiliki keyakinan spiritual yang mendalam dan pengetahuan yang cukup untuk memaksimalkan potensi dirinya, akan menghasilkan sosok yang berakhlak terpuji dan mampu mengembangkan tradisi yang sejalan berlandaskan dengan prinsip-prinsip Islam. Ini disebabkan oleh kemampuannya untuk menggabungkan landasan hidup, yaitu keyakinan yang menjadi dasar pertimbangan antara kebaikan dan keburukan, dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimilikinya. Ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut ke depannya akan menjadi bekal untuk mengembangkan potensi yang telah dianugerahkan Allah, berupa akal, sehingga kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menghasilkan amal-amal saleh (Ainiyah and Karsiyah, 2017) (Nugraha, 2023).

Paradigma integratif memberikan implikasi praktis dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Pertama, lembaga perlu mengembangkan sistem rekrutmen yang tidak hanya mengevaluasi kompetensi, tetapi juga integritas moral dan spiritual calon tenaga kerja. Kedua, pelatihan dan pengembangan SDM harus mencakup materi keislaman yang mendalam, seperti etika kerja Islami, kepemimpinan berbasis nilai, dan pengembangan karakter. Ketiga, lembaga pendidikan harus membangun budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam secara konsisten, dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan kolaboratif. Keempat, sistem evaluasi kinerja dan kompensasi hendaknya mempertimbangkan kontribusi spiritual dan sosial tenaga kerja, bukan hanya produktivitas atau output kerja. Dengan demikian, paradigma ini mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam keilmuan, tangguh secara emosional, dan berkarakter mulia sebagai wujud insan kamil.

Penutup

Paradigma integratif dalam manajemen SDM pendidikan Islam merupakan pendekatan yang holistik dan relevan dalam menghadapi tantangan era globalisasi. Paradigma ini menekankan pada integrasi antara nilai-nilai Islam dan kompetensi profesional, yang bertujuan untuk mengembangkan insan kamil, yaitu individu yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosional, dan

spiritual. Landasan filosofis paradigma ini berakar pada ajaran Islam, khususnya konsep tauhid dan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ukhuwah. Implementasi praktisnya mencakup berbagai aspek manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir, yang semuanya dijiwai oleh nilai-nilai Islam.

Meskipun demikian, penerapan paradigma integratif tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Untuk mengatasi tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu melakukan upaya-upaya strategis, seperti sosialisasi dan pelatihan tentang paradigma integratif, pengembangan model manajemen SDM yang inovatif, dan pembangunan budaya organisasi yang kondusif. Dengan menerapkan paradigma integratif secara efektif, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas SDM mereka, menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten secara profesional, serta berakhlak mulia dan memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan Islam, yaitu membentuk generasi yang beriman, berilmu, dan beramal saleh.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press.
- Ainiyah, Q. and Karsiyah (2017) 'Konsep Kesatuan Iman, Iptek dan Amal Menuju Terbentuknya Insan Kamil dalam Perspektif Pendidikan Islam', *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), pp. 77–114.
- Almasri, M.N. (2016) 'Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam', *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19(2), pp. 134–151. Available at: <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Apiyanii, A. (2024) 'Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam', *Jurnal Tahsinia*, 5(4), pp. 499–511. Available at: <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.
- Ariani, R. and Ritonga, M. (2024) 'Analisis Pembinaan Karakter: Membangun Transformasi Insan Kamil Menurut Pemikiran Imam Al-Ghazali', *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), pp. 174–187. Available at: <https://doi.org/10.38073/jimpi.v3i2.1649>.
- Aristi, M. (2017) *Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa mata pelajaran fiqih di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Danandjaja (2014) *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Antropologi Indonesia.
- Fadilatunnisa et al. (2024) 'Paradigma Pendidikan Islam Dalam Perspektif Filsafat', *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), pp. 3046–4560. Available at: <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>.
- Fauzi, M.A. and Maunah, B. (2023) 'Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam (Studi Kasus di MI Darul Muta'allimin Patianrowo Nganjuk)', *LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan, dan Teknologi*, 22(2), pp. 218–230.
- Febriana, L. et al. (2022) 'Implikasi Konsep Insan Kamil Ibnu Arabi terhadap Pendidikan Islam Berkemajuan', *International Conference on Tradition and Religious Studies*, 1(1), pp. 133–144.

- Hadi, A. *et al.* (2025) 'Integrasi Nilai-Nilai Tauhid dalam Pendidikan Islam : Telaah Pemikiran Ismail Raji al-Faruqi', *Ijelap: Indonesian Journal of Education, Language, and Psychology tantangan*, 2(1), pp. 35–48.
- Hasibuan (2017) 'Manajemen Sumber daya Manusia', *Bumi Aksara*, 4(3).
- Herdilah, H. *et al.* (2023) 'Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global', *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), pp. 60–83. Available at: <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526>.
- Kusuma, M. and Maunah, B. (2023) 'Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru', *Dirasah*, 6(2), pp. 312–321.
- Mawardi, K. (2013) 'Insan Kamil Sebagai Basis Pengembangan Kreativitas Dalam Pendidikan Islam', *Insania*, 18(1), pp. 37–48.
- Mutohar, P.M. (2017) *Manajemen Pendidikan Substansi Inti Pengelolaan Lembaga Prndidikan*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.
- Nugraha, R. (2023) 'Insan Kamil, Takhalluq Bi Al-Akhlaq Allah dan Relevansinya Terhadap Pengembangan Pendidikan Islam', *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 3(6).
- Priyono and Marnis (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Qomar, M. (2021) *Paradigma Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Madani.
- Rusmita and Jamilus (2024) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan', *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(3), pp. 573-.
- Siagian (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswahyuningsih, Z. *et al.* (2024) 'Perencanaan Strategis Madrasah dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital', *Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan*, 24(02), pp. 339–352.
- Syarnubi (2022) 'Penerapan Paradigma Integrasi-Interkoneksi Dalam Peningkatan Mutu Lulusan', *Jurnal PAI raden Fatah*, 4(4), pp. 375–395. Available at: <https://doi.org/10.19109/pairf.v4i4>.
- Yulianto, H. and Iryani (2021) 'Pergeseran Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia', *Cross-border*, 4(2), pp. 141–153.