

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI SMA NEGERI YANG MENCAKUP KONSEP, PRINSIP, TANTANGAN dan SOLUSI

(Reza Aprian Saputra¹), (Kaswadi²), (Mohamad Iwan Fitriani³)
(^{1,2,3} Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram)
([1Rezaaprian30@gmail.com](mailto:Rezaaprian30@gmail.com)), ([2Kas.merdeka.wadi@gmail.com](mailto:Kas.merdeka.wadi@gmail.com)),
([3iwanfitriani@uinmataram.ac.id](mailto:iwanfitriani@uinmataram.ac.id)),

ABSTRACT

This study examines the implementation of Islamic Human Resource Management (IHRM) in public high schools, focusing on its concepts, principles, challenges, and solutions. IHRM is rooted in values such as justice, trustworthiness, responsibility, professionalism, and deliberation in managing educators and administrative staff. While public high schools must maintain ideological neutrality, universal Islamic values remain relevant in fostering ethical and dignified work culture. This research employs a qualitative approach through literature review, analyzing various policies and theories of Islamic management in education. Key challenges include a lack of understanding among human resources regarding IHRM, secularization stigma in education, and the absence of operational guidelines. Proposed solutions include integrating Islamic values into work ethics, conducting ethics-based HR training, drafting school codes of conduct, and collaborating with IHRM experts. By applying these strategies, public high schools are expected to enhance human resource management that is not only professional but also characterized by integrity, morality, and spirituality..

Keywords: *Islamic Human Resource Management, IHRM Concepts, Implementation Challenges, Strategies and Solutions.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri dengan mengkaji konsep, prinsip, tantangan, dan solusi implementasi. MSDM Islami berlandaskan nilai-nilai keadilan, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan musyawarah dalam pengelolaan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Meskipun SMA Negeri sebagai lembaga pendidikan umum harus menjaga netralitas ideologis, prinsip-prinsip Islami yang universal tetap relevan dalam membangun budaya kerja yang etis dan bermartabat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, menganalisis berbagai kebijakan dan teori manajemen Islami dalam pendidikan. Tantangan utama yang ditemukan meliputi kurangnya pemahaman SDM tentang MSDM Islami, stigma sekularisasi pendidikan, serta minimnya panduan operasional. Sebagai solusi, penelitian ini merekomendasikan integrasi nilai-nilai Islam dalam etika kerja, pelatihan SDM berbasis etika, penyusunan kode etik sekolah, serta kolaborasi dengan ahli MSDM Islami. Dengan

penerapan strategi ini, diharapkan SMA Negeri dapat meningkatkan kualitas pengelolaan SDM yang tidak hanya profesional tetapi juga berintegritas serta berorientasi pada nilai-nilai moral dan spiritual..

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusi Islam, Konsep MSDM Islam, Tantangan Implementasi, Strategi dan Solusi.

A. Pendahuluan

Dalam membangun martabat bangsa, pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk mencapainya. Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 disebutkan “pendidikan adalah usaha sadar serta terencana untuk mewujudkan suasana belajar pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensinya.¹ Adapun prosesnya pasti diiringi dengan perubahan satu ke yang sesuatu yang lain. keberlangsungan proses sesuatu itu disebut *input* dan hasil dari proses sesuatu itu disebut *output*.

Keberhasilan dalam dunia pendidikan tidak lepas dari dukungan manajemen SDM dan pemimpin yang berkomitmen penuh atas keberhasilan lembaga pendidikan, sehingga lembaga tersebut menjadi unggul, kompetitif dan bermutu. SDM pada dasarnya adalah *agent of*

change yang dapat memberikan perubahan secara dinamis di tengah modernasi dan globalisasi sekarang ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat vital dalam keberhasilan dan perkembangan sebuah institusi, terutama pada lembaga pendidikan seperti Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri.² Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan atau fasilitas yang disediakan, tetapi juga pada kualitas dan kapabilitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mengelola dan melaksanakan program-program pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Kualitas tenaga pendidik di SMA Negeri sangat menentukan output dari lembaga pendidikan

¹ Ulfah Ulfah and Opan Arifudin, ‘Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013’, *Jurnal Tahsinia*, 1.2 (2020), pp. 138–46.

² Aida Raihani Subandi and others, ‘Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dan Staf Dalam Manajemen SDM Pendidikan’, *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2.1 (2025), pp. 106–22.

tersebut. Pendidikan yang bermutu memerlukan pengelolaan yang tidak hanya memperhatikan aspek teknis, seperti kualifikasi akademik atau pengalaman kerja, tetapi juga aspek perilaku kerja yang didasari oleh nilai-nilai moral dan etika. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang selama ini cenderung berfokus pada pendekatan administratif dan fungsional perlu diimbangi dengan penguatan nilai-nilai etika dan spiritual sebagai dasar dalam setiap perilaku kerja di sekolah.

Sebagai lembaga pendidikan yang dikelola oleh negara, SMA Negeri memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki karakter yang kuat.³ Namun, dalam praktik pengelolaan SDM di banyak lembaga pendidikan, masih terdapat kekosongan dalam penerapan nilai-nilai yang mengedepankan integritas, tanggung jawab, dan pengembangan karakter. Hal ini disebabkan oleh pengelolaan yang sering kali tidak memadai dalam menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan pada prinsip moral dan etika.

Dalam konteks Indonesia, di mana mayoritas penduduknya beragama Islam, konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) menjadi semakin relevan untuk diterapkan, termasuk di sekolah-sekolah negeri. Meskipun SMA Negeri pada dasarnya merupakan lembaga pendidikan umum yang bersifat non-agama, penerapan nilai-nilai Islami yang bersifat universal sangat relevan untuk dijadikan dasar dalam menciptakan budaya kerja yang beretika dan bermartabat. Nilai-nilai tersebut meliputi prinsip keadilan, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan kerja sama yang sangat sejalan dengan kebutuhan pembangunan karakter bangsa.

Penerapan MSDM Islami tidak hanya berfokus pada pengelolaan SDM yang efisien dan produktif, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki integritas moral yang tinggi.⁴ Dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga merupakan ibadah kepada Allah

³ Bambang Gunawan, 'Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Mengembangkan Minat, Sikap Dan Perilaku Positif Siswa Di MA Nurul Iman Kasui Kabupaten Way Kanan', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3.3 (2023), pp. 6328-41.

⁴ Ihwan Satria Lesmana and others, 'Inovasi Dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang', *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9.2 (2023), pp. 364-76.

SWT. Oleh karena itu, setiap aktivitas kerja harus dilaksanakan dengan niat yang tulus, penuh tanggung jawab, dan diiringi dengan upaya untuk menjaga etika dan moralitas dalam setiap tindakan.

Sebagai contoh, dalam manajemen rekrutmen, SMA Negeri dapat mengadopsi prinsip seleksi yang tidak hanya mengutamakan kompetensi teknis, tetapi juga menilai akhlak dan integritas calon tenaga pendidik. Selain itu, pengembangan profesionalisme dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembinaan karakter dan spiritualitas. Pemberian insentif yang adil dan proporsional juga merupakan salah satu aspek yang penting dalam memastikan bahwa setiap anggota lembaga pendidikan merasa dihargai dan dihormati atas kontribusinya.

Penting untuk dicatat bahwa penerapan MSDM Islami dalam lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada integrasi nilai-nilai Islami dalam proses manajerial, tetapi juga mencakup pembangunan karakter dan etika kerja yang mendalam.⁵ Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi dalam penerapan MSDM Islami di

SMA Negeri harus diperhatikan secara seksama. Selain itu, perlu adanya upaya yang lebih besar untuk menyosialisasikan pentingnya nilai-nilai tersebut dalam rangka menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berintegritas dan penuh tanggung jawab.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur dalam konteks manajemen sumber daya manusia Islami di SMA Negeri bertujuan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan staf sekolah. Metode ini berfokus pada analisis berbagai literatur yang relevan, seperti buku akademik, jurnal penelitian, regulasi pemerintah, dan kebijakan sekolah terkait manajemen SDM Islami. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi konsep dasar, prinsip yang diterapkan, serta tantangan dan solusi berdasarkan pemikiran para ahli dan hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, konsep manajemen sumber daya manusia Islami dikaji berdasarkan prinsip-

⁵ M. M. Sarwo Edy, *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: Inovasi Dan Solusi Masa Depan Dunia Pendidikan Islam* (Penerbit Adab).

prinsip yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadis, dan literatur akademik yang membahas etos kerja Islami. Prinsip-prinsip seperti keadilan, amanah, profesionalisme, dan kerja sama menjadi landasan utama dalam pengelolaan SDM di sekolah berbasis Islami. Studi literatur akan membandingkan teori-teori manajemen Islami dengan kebijakan yang diterapkan di SMA Negeri untuk mengetahui apakah prinsip-prinsip tersebut telah diintegrasikan dengan baik dalam sistem pendidikan nasional.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai tantangan dalam penerapan manajemen SDM Islami di sekolah negeri. Salah satu tantangan utama adalah keselarasan antara kurikulum nasional dan nilai-nilai Islam, serta kesulitan dalam membentuk karakter tenaga pendidik yang berlandaskan ajaran Islam dalam lingkungan kerja modern. Studi literatur akan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan adanya hambatan dalam penerapan nilai Islami dalam sistem manajemen sekolah, termasuk keterbatasan kebijakan dan minimnya pelatihan bagi tenaga kependidikan.

Sebagai solusi, penelitian ini akan merumuskan rekomendasi berdasarkan literatur yang membahas strategi penerapan nilai Islami dalam manajemen SDM sekolah. Beberapa solusi yang dapat dikembangkan adalah penguatan pelatihan tenaga pendidik, perancangan kebijakan sekolah yang lebih berbasis nilai Islam, serta optimalisasi hubungan antara sekolah, guru, dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami. Dengan metode studi literatur, penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana prinsip manajemen SDM Islami dapat diterapkan secara efektif di SMA Negeri tanpa harus melakukan observasi langsung ke lapangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islam

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen SDM adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan masyarakat.⁶ Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan

⁶ Putri Handayani and Alfi Amalia, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada

LAZISMU Kota Medan', *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4.1 (2023), pp. 1576-84.

pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu di suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (M Siregar, 2019).⁷

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan hubungan pekerja secara individual (M Siregar, 2019).⁸

Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi terciptanya tujuan organisasi (Hartanti, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami merupakan suatu pendekatan dalam pengelolaan tenaga kerja yang mendasarkan seluruh prosesnya—mulai dari perencanaan,

rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi—pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip ajaran Islam. Berbeda dengan konsep konvensional yang cenderung menitikberatkan pada aspek efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas semata, MSDM Islami menempatkan dimensi spiritual dan moral sebagai fondasi utama dalam aktivitas manajerial.

Dalam perspektif Islam, manusia dipandang sebagai makhluk yang tidak hanya memiliki kebutuhan fisik dan intelektual, tetapi juga spiritual. Oleh karena itu, pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, melainkan juga bentuk ibadah kepada Allah SWT. Setiap tindakan dan tanggung jawab kerja dilandasi oleh niat yang tulus, keikhlasan, serta kesadaran bahwa semua aktivitas akan dipertanggungjawabkan di hadapannya.

Lebih lanjut, MSDM Islami menekankan pentingnya membangun hubungan kerja yang harmonis, adil, dan penuh tanggung jawab, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Prinsip seperti amanah, ihsan, dan keadilan menjadi nilai-nilai inti yang mendasari semua kebijakan dan praktik manajerial (Hasan, 2007). Dengan demikian, MSDM Islami tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga membentuk

⁷ Putri Handayani and Alfi Amalia, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan', *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4.1 (2023), pp. 1576–84.

⁸ Handayani and Amalia, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan'.

karakter dan etika kerja Islami yang berkelanjutan

2. TANTANGAN IMPLEMENTASI MSDM ISLAMI DI SMA NEGERI.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri merupakan institusi pendidikan formal yang berada di bawah naungan pemerintah dan menjalankan fungsi strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, SMA Negeri memiliki karakteristik netralitas ideologis dan religius, di mana seluruh proses pembelajaran dan manajemen kelembagaan diatur berdasarkan asas Pancasila dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Karakteristik utama SMA Negeri adalah inklusivitas, yaitu menerima peserta didik dari berbagai latar belakang agama, budaya, dan sosial tanpa adanya diskriminasi.⁹ Hal ini menjadikan sekolah negeri harus berhati-hati dalam mengadopsi pendekatan keagamaan tertentu dalam tata kelola sekolah, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri tidak

dapat dilakukan secara simbolik atau eksklusif. Sebaliknya, prinsip-prinsip universal dalam Islam seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme dapat diintegrasikan secara moderat, humanis, dan kontekstual. Pendekatan ini memungkinkan nilai-nilai Islam yang bersifat universal diterapkan dalam sistem manajerial tanpa melanggar prinsip netralitas negara dan keberagaman masyarakat.

Meskipun nilai-nilai Islam memiliki banyak kontribusi positif dalam membentuk budaya kerja yang etis dan bertanggung jawab, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) di lingkungan SMA Negeri menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diantisipasi dengan bijak. Adapun beberapa tantangan utama tersebut antara lain:

1. Netralitas Lembaga

Sebagai institusi pendidikan milik negara, SMA Negeri diwajibkan untuk menjaga netralitas ideologis dan tidak berpihak pada agama tertentu. Hal ini menjadi tantangan utama dalam mengimplementasikan nilai-nilai Islami secara eksplisit, karena dikhawatirkan menimbulkan persepsi keberpihakan dan pelanggaran prinsip inklusivitas yang dijunjung tinggi dalam pendidikan publik.

2. Kurangnya Pemahaman SDM tentang MSDM Islami

Tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan memiliki pemahaman

⁹ Firdiansyah Alhabsyi, 'Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Penanaman

Nilai-nilai Multikultural Di SMA Negeri 6 Palu', *AL-TAWJIH: Jurnal Pendidikan Islam*, 4.02 (2023), pp. 105-24.

yang memadai tentang konsep MSDM Islami. Banyak di antaranya belum mengenal perbedaan antara pendekatan manajemen konvensional dan pendekatan Islami, baik dari segi nilai, orientasi, maupun implementasinya. Keterbatasan pemahaman ini menghambat penerapan prinsip-prinsip Islam dalam praktik kerja sehari-hari.

3. Stigma Sekularisasi Pendidikan

Dalam konteks pendidikan modern, masih terdapat pandangan yang menganggap bahwa agama harus dipisahkan dari urusan administratif dan manajerial sekolah. Stigma ini menyebabkan resistensi terhadap upaya integrasi nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan SDM, terutama jika dianggap bertentangan dengan semangat pluralisme atau dianggap sebagai bentuk "Islamisasi" lembaga publik.

4. Minimnya Panduan Operasional

Hingga saat ini, belum tersedia panduan operasional yang komprehensif dan terstandarisasi mengenai bagaimana mengimplementasikan MSDM Islami di lembaga pendidikan negeri. Ketiadaan acuan ini menyulitkan pihak sekolah dalam menyusun kebijakan, prosedur, atau sistem evaluasi yang berbasis pada nilai-nilai Islam tanpa menyalahi regulasi pendidikan nasional

3. SOLUSI DAN STRATEGI IMPLEMENTASI.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) di lembaga pendidikan seperti SMA Negeri memerlukan solusi dan strategi yang tepat agar dapat berjalan dengan efektif.¹⁰ Untuk itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya berbasis pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga pada aspek nilai, etika, dan prinsip-prinsip Islam yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM. Beberapa solusi dan strategi implementasi yang dapat diterapkan di SMA Negeri untuk mengintegrasikan MSDM Islami antara lain sebagai berikut:

1. Integrasi Nilai Universal Islam dalam Etika Kerja

Salah satu langkah utama dalam penerapan MSDM Islami di SMA Negeri adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai universal Islam dalam etika kerja. Nilai-nilai seperti keadilan, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan musyawarah merupakan prinsip yang dapat diterapkan di semua level manajerial dan operasional. Etika kerja yang berbasis pada nilai-nilai tersebut akan membentuk karakter individu yang tidak hanya cakap dalam bidang akademik dan teknis,

¹⁰ Ramadhoni Aulia Gusli and others, 'Pendekatan Efektif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan

Islam', *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7.2 (2024), pp. 477-88.

tetapi juga memiliki integritas tinggi dalam bertindak.¹¹

Integrasi ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti memastikan bahwa semua kebijakan sekolah mendukung prinsip keadilan, memberikan penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi dan kinerja, serta memastikan bahwa setiap keputusan manajerial dilakukan dengan transparansi dan musyawarah. Selain itu, penting untuk menanamkan nilai-nilai ini dalam setiap aspek budaya kerja di sekolah, sehingga seluruh warga sekolah dapat menjadikan prinsip-prinsip tersebut sebagai pedoman dalam berinteraksi sehari-hari.

2. Pelatihan dan Pembinaan SDM Berbasis Etika

Pelatihan dan pembinaan SDM yang berbasis pada etika Islam perlu dilakukan untuk membentuk SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan etika yang tinggi. Program pelatihan ini dapat meliputi aspek profesionalisme, penguatan karakter, serta pemahaman tentang

bagaimana menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab.

Selain pelatihan teknis yang bersifat profesi, pembinaan karakter dan spiritualitas menjadi aspek yang tak kalah penting. Program-program pelatihan yang mengintegrasikan pengetahuan tentang akhlak Islami serta etika dalam pekerjaan akan membantu para tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri untuk lebih memahami makna pekerjaan sebagai ibadah, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja mereka secara keseluruhan.

3. Penyusunan Kode Etik Sekolah

Penyusunan kode etik sekolah menjadi langkah penting dalam memperjelas dan mengkomunikasikan nilai-nilai etika yang ingin diterapkan dalam lingkungan SMA Negeri. Kode etik ini akan menjadi pedoman bagi seluruh anggota sekolah dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama satu sama lain.

Kode etik sekolah yang disusun dengan mengacu pada prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab ini dapat membantu mengatasi masalah

¹¹ Novi Susanti, 'PERAN DAYAH SEBAGAI PILAR PEMBENTUKAN KARAKTER

MAHASISWA YANG BERKUALITAS DAN BERAKHLAK MULIA DI KAMPUS', *TADBIRUNA*, 4.1 (2024), pp. 160-65.

perilaku yang tidak etis atau tidak profesional dalam lingkungan sekolah.¹² Selain itu, kode etik ini juga dapat dijadikan alat untuk melakukan evaluasi terhadap perilaku dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, sehingga tercipta budaya kerja yang beretika dan penuh tanggung jawab.

4. Kolaborasi dengan Ahli MSDM Islami
- Untuk memastikan implementasi yang efektif, SMA Negeri perlu melakukan kolaborasi dengan ahli atau konsultan MSDM Islami. Kolaborasi ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana mengadaptasi prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM, serta bagaimana menyesuaikan konsep-konsep tersebut dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku di lembaga pendidikan negeri.

Ahli MSDM Islami dapat memberikan panduan terkait penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam konteks yang lebih spesifik, membantu dalam merancang pelatihan yang relevan¹³. serta memberikan arahan tentang cara mengukur keberhasilan penerapan

MSDM Islami di sekolah. Dengan adanya kolaborasi ini, diharapkan SMA Negeri dapat merancang dan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang penuh integritas dan nilai-nilai moral yang tinggi.

D. Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) merupakan pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai ajaran Islam yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk SMA Negeri. Konsep MSDM Islami tidak hanya fokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperhatikan dimensi etika dan spiritual, yang menjadikan setiap pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Nilai-nilai Islam yang universal, seperti keadilan, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan musyawarah, menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang beretika dan bermartabat.

¹² Fauzia Amanda Putri and Annisaul Khairat, 'Kode Etik Profesi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Society 5.0', *Israul Educational Journal: Jurnal Pendidikan*, 2.2 (2024), pp. 41-52.

¹³ Nurhasnah Nurhasnah and others, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam', *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7.2 (2024), pp. 1367-76.

Meskipun SMA Negeri merupakan lembaga pendidikan umum yang netral secara agama, penerapan prinsip-prinsip MSDM Islami masih sangat relevan dan dapat diintegrasikan dalam sistem manajerial sekolah. Namun, penerapan konsep ini menghadapi berbagai tantangan, seperti netralitas lembaga, kurangnya pemahaman SDM tentang MSDM Islami, stigma sekularisasi pendidikan, serta minimnya panduan operasional yang dapat dijadikan acuan.

Untuk itu, diperlukan solusi dan strategi implementasi yang meliputi integrasi nilai-nilai Islam dalam etika kerja, pelatihan SDM berbasis etika, penyusunan kode etik sekolah, serta kolaborasi dengan ahli MSDM Islami. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan SMA Negeri dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga bermoral dan berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

Alhabsyi, Firdiansyah, 'Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Penanaman Nilai-Nilai Multikultural Di SMA Negeri 6 Palu', *AL-TAWJIH: Jurnal Pendidikan Islam*, 4.02 (2023), pp. 105–24

Gunawan, Bambang, 'Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Mengembangkan Minat, Sikap Dan Perilaku Positif Siswa Di MA Nurul Iman Kasui Kabupaten Way Kanan',

Innovative: Journal Of Social Science Research, 3.3 (2023), pp. 6328–41

Gusli, Ramadhoni Aulia, and others, 'Pendekatan Efektif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7.2 (2024), pp. 477–88

Handayani, Putri, and Alfi Amalia, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan', *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4.1 (2023), pp. 1576–84

—, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan Pada LAZISMU Kota Medan', *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4.1 (2023), pp. 1576–84

Lesmana, Ihwan Satria, and others, 'Inovasi Dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang', *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9.2 (2023), pp. 364–76

Nurhasnah, Nurhasnah, and others, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam', *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7.2 (2024), pp. 1367–76

Putri, Fauzia Amanda, and Annisaul Khairat, 'Kode Etik Profesi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Society 5.0', *Israul Educational Journal: Jurnal Pendidikan*, 2.2 (2024), pp. 41–52

Sarwo Edy, M. M., *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: Inovasi*

*Dan Solusi Masa Depan Dunia
Pendidikan Islam (Penerbit Adab)*

Subandi, Aida Raihani, and others,
'Strategi Pengembangan
Kompetensi Guru Dan Staf
Dalam Manajemen SDM
Pendidikan', *Edukasi Elita: Jurnal
Inovasi Pendidikan*, 2.1 (2025),
pp. 106–22

Susanti, Novi, 'PERAN DAYAH
SEBAGAI PILAR
PEMBENTUKAN KARAKTER
MAHASISWA YANG
BERKUALITAS DAN
BERAKHLAK MULIA DI
KAMPUS', *TADBIRUNA*, 4.1
(2024), pp. 160–65

Ulfah, Ulfah, and Opan Arifudin,
'Implementasi Bimbingan Dan
Konseling Di Sekolah Dalam
Kurikulum 2013', *Jurnal Tahsinia*,
1.2 (2020), pp. 138–46