

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: KAJIAN LITERATUR

Gizka Amalia Putri¹, Moh Ali², Dewi Cahyan³

¹²³Universitas Islam Negeri (UIN) Siber Syekh Nurjati Cirebon

Email: ¹gizkaamaliaputri@gmail.com, ²mohali@uinssc.ac.id,

³dewicahyani@syekhnurjati.ac.id

ABSTRACT

This article discusses the implementation of competency-based human resource management in Islamic educational institutions through a literature study. The focus of the study includes the concept of human resource management, the integration of Islamic values, and the challenges of implementation in the context of global change. The results of the study show that a competency-based approach is an important strategy for improving the professionalism, performance, and integrity of educators and educational staff. The competencies developed include pedagogical, professional, social, personal, and spiritual competencies in accordance with the character of Islamic education. Islamic values such as trustworthiness, sincerity, honesty, and intelligence help shape a religious work ethic and organizational culture. However, the implementation of competency-based human resource management still faces challenges such as limited training, cultural resistance, difficulties in objective assessment, and a lack of integration of human resource systems. Therefore, Islamic educational institutions need to implement strategic planning, continuous coaching, and visionary leadership to ensure the effectiveness of human resource management. This study provides theoretical and practical contributions regarding the importance of professional HR management rooted in Islamic values.

Keywords: Human Resource Management; Competence; Islamic Educational Institutions

ABSTRAK

Artikel ini membahas implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam melalui studi literatur. Fokus kajian meliputi konsep manajemen sumber daya manusia, integrasi nilai-nilai Islam, serta tantangan implementasi dalam konteks perubahan global. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi menjadi strategi penting untuk meningkatkan profesionalitas, kinerja, dan integritas tenaga pendidik serta kependidikan. Kompetensi yang dikembangkan mencakup pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, dan spiritual sesuai karakter pendidikan Islam. Nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, shiddiq, dan fathanah turut membentuk etos kerja dan budaya organisasi yang religius. Namun, implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan pelatihan, resistensi budaya, kesulitan penilaian objektif, serta kurangnya integrasi

sistem sumber daya manusia. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan perencanaan strategis, pembinaan berkelanjutan, serta kepemimpinan visioner untuk memastikan efektivitas pengelolaan SDM. Kajian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang profesional dan berakar pada nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Lembaga Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan lembaga termasuk lembaga pendidikan Islam. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan faktor utama dalam mewujudkan pendidikan berkualitas dan berdaya saing. Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus, karena selain berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, juga berperan dalam pembentukan karakter, moral, dan spiritual peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya menekankan profesionalitas, tetapi juga harus berlandaskan nilai-nilai religius yang menjadi identitas lembaga tersebut (Fikri, 2025).

Perkembangan global di era Revolusi Industri 4.0 menuju era Society 5.0 menuntut SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif.

Kompetensi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan berpikir kritis (*soft skills*). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi strategi penting untuk menjawab tantangan perubahan. Strategi manajemen dalam Industri 4.0 menekankan penggunaan teknologi digital dan transformasi digital dalam semua aspek bisnis. Pengembangan kompetensi SDM menjadi penting, dengan pelatihan karyawan dalam keterampilan digital dan adaptasi terhadap perubahan (Wahyudi et al., 2023).

Penerapan Manajemen SDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam memiliki ciri khas tersendiri. Lembaga pendidikan Islam juga mengintegrasikan dimensi spiritualitas yang berakar pada nilai-nilai *amanah, ikhlas, dan tabligh*. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga menjadi sumber motivasi kerja dan budaya

organisasi yang Islami. Mello menjelaskan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu, pengurangan rotasi karyawan, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan (Zaky, 2022).

Dalam praktiknya masih banyak lembaga pendidikan Islam yang menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik dengan bidangnya, minimnya pelatihan dan pengembangan, kurangnya fasilitas yang memadai, minimnya integritas nilai islam dan beban kerja tinggi (Safrudin, 2024). Akibatnya, efektivitas dan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan masih belum optimal.

Oleh karena itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi (*Competency-Based Human Resource Management*) menjadi penting untuk dikaji lebih mendalam. Kajian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di lembaga

pendidikan Islam secara konseptual dan literatur dengan harapan memberikan kontribusi teoritis serta panduan praktis dalam mengembangkan SDM professional dan berlandaskan nilai spiritual.

B. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode studi literatur (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini berfokus pada kegiatan pengumpulan dan analisis data yang bersumber dari berbagai literatur yang relevan dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di lembaga pendidikan islam (Adlini, Dinda, Yulinda, Chotimah, & Merliyana, 2022). Data dikumpulkan melalui telaah sistematis terhadap berbagai sumber ilmiah seperti jurnal-jurnal akademik, buku-buku referensi, serta publikasi ilmiah lainnya yang membahas isu terkait manajemen sumber daya manusia, kompetensi, dan niai-nilai islam dalam pengelolaan pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Implementasi Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen merupakan seni dalam mengatur seluruh sumber daya yang ada guna mencapai tujuan tertentu, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan individu produktif sebagai penggerak suatu lembaga dan perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Manajemen SDM dapat diartikan sebagai upaya pengelolaan dan pengembangan individu melalui perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta pengelolaan kinerja secara berkelanjutan (Purwanto et al., 2024).

Malayu S.P Hasibuan, mendefinisikan manajemen SDM sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Susan, 2019). Armstrong menambahkan dalam karyanya “A Handbook of Human Resource

Management Practice” bahwa manajemen SDM adalah pendekatan strategis untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi yaitu manusia yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Purwanto et al., 2024).

Menurut Robert L. Mathius dan John H. Jackson, pengembangan SDM dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja dan perencanaan pengembangan yang menyesuaikan kebutuhan lembaga, diikuti evaluasi keberhasilan untuk menyesuaikan dengan kebijakan, iklim, dan kondisi lembaga (Mubarok, 2021). Meskipun terdapat variasi dari definisi tersebut, esensi manajemen SDM tetap sama yaitu memastikan tercapainya visi dan misi organisasi secara optimal melalui pengelolaan potensi manusia.

Lebih lanjut, Mubarok (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan pokok dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, antara lain: 1) memperbaiki kinerja individu dan organisasi, 2) meningkatkan

kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja, 3) meningkatkan kemampuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), 4) untuk memecahkan permasalahan, dan 5) mempersiapkan tenaga kerja untuk jenjang karir atau promosi jabatan (Mubarok, 2021). Tujuan tersebut menjadi acuan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya di lembaga pendidikan islam.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis untuk mengelola dan mengembangkan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar sesuai standar keahlian, nilai, dan tanggung jawab. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Jamin, 2018). Dalam pendidikan Islam, guru harus menguasai bidang ilmu sekaligus meneladankan nilai-nilai islam. UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menempatkan empat kompetensi utama tenaga

pendidik, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang diperluas dengan kompetensi spiritual, yaitu niat ibadah, akhlak Islami, dan perilaku religius (Hadi, Suhirwan, & Simatupang, 2018).

Implementasi MSDM di lembaga pendidikan Islam dilakukan dengan pendekatan *religious competence* yang mencakup empat tahapan penting, yaitu: 1) analisis kebutuhan tenaga pendidik, 2) penetapan standar kualifikasi akademik, spiritual, pengalaman, dan motivasi dakwah, 3) rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dan komitmen terhadap nilai Islam, serta 4) pembinaan dan evaluasi berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi, dan kegiatan keagamaan (Indayati, 2017).

Penelitian Siamsih et al., (2024) menunjukkan bahwa pelaksanaan MSDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam efektif melalui tiga tahapan: perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan dan evaluasi. Perencanaan mencakup analisis kebutuhan tenaga pendidik sesuai standar nasional dan tuntutan

kompetensi abad ke-21. Pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan profesional, peningkatan kualitas pembelajaran, dan pembinaan spiritual untuk memperkuat karakter keagamaan. Pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkelanjutan melalui supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru (Siamsih, Adib, & Setyaningsih, 2024). Hasil implementasi menunjukkan peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, serta kualitas layanan pendidikan di madrasah.

2. Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan upaya menyelaraskan prinsip manajemen modern dengan ajaran Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi. Dalam perspektif Islam, manusia bukan sekadar sumber daya, melainkan *khalifah* (pemimpin) di muka bumi yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual terhadap pekerjaannya (Q.S. Al-Baqarah:

30). Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pembinaan akhlak, etos kerja islami, dan komitmen terhadap nilai-nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, serta keikhlasan.

Dalam islam, tenaga kerja dianggap sebagai amanah dari Allah SWT, sehingga setiap pekerjaan harus dianggap sebagai ibadah. Nilai-nilai islam yang diintegrasikan ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) meliputi prinsip *shiddiq* (jujur), *amanah* (tanggung jawab), *fathanah* (kecerdasan), dan *tabligh* (penyampaian kebenaran). Nilai-nilai ini merupakan cerminan karakter Rasulullah SAW dan menjadi panutan universal dalam kepemimpinan serta pengelolaan manusia. Dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai tersebut menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan berintegritas (Salsabila & Sesmiarni, 2025).

Selain itu, penerapan nilai-nilai islam seperti *amanah*, *ikhlas*, *sidq*, dan *'adl* menjadi landasan utama dalam mengembangkan

sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Fikri, 2025). Amanah menuntut setiap tenaga pendidik dan kependidikan untuk professional secara teknis dan wajib memiliki integritas sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah. Nilai Ikhlas mendorong kerja yang tulus karena niat ibadah dan menjadi landasan penting dalam mengembangkan semangat kerja kolektif, menghindari persaingan tidak sehat, dan membangun loyalitas terhadap misi lembaga. Kejujuran membangun sistem manajemen yang transparan dan terpercaya pada sistem rekrutmen, penilaian kinerja, promosi jabatan dan pemberian penghargaan. sedangkan 'adl atau keadilan memastikan setiap orang mendapatkan haknya secara proporsional. Integrasi nilai-nilai tersebut menciptakan budaya kerja yang beretika, harmonis, dan berorientasi pada keberkahan serta kemajuan lembaga pendidikan Islam.

Selanjutnya, menurut Jalalludin (2021) penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM juga mendorong semangat

kolektif dan ukhuwah di tempat kerja. Prinsip *ta'awun* (kerja sama) menumbuhkan budaya kolaboratif yang efektif dalam lembaga pendidikan. Nilai ini juga memperkuat hubungan antar pegawai sebagai sesama hamba Allah yang sedang menjalankan amanah pendidikan (Salsabila & Sesmiarni, 2025).

Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga membentuk karakter dan moralitas tenaga pendidik. Pendekatan ini menjadikan lembaga pendidikan Islam unggul secara kompetitif karena berorientasi pada produktivitas yang bernilai ibadah, keberkahan, dan kemaslahatan umat. Integrasi nilai-nilai Islam tersebut memperkuat visi lembaga dalam mencetak sumber daya manusia yang cerdas, terampil, dan berakhlik mulia sesuai tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah.

3. Tantangan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah hal-hal yang menghambat proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi (Apero, Husnani, Yasmansyah, & Jamilus, 2025). Di era globalisasi dan kemajuan IPTEK, lembaga pendidikan harus mengembangkan kompetensi SDM agar tetap kompetitif. Keberhasilan lembaga bergantung pada kemampuannya menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Alfadilah, Sugiyanto, & Naiah, 2025). Tantangan eksternal meliputi perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, politik, sosial budaya, persaingan, serta perubahan global yang pesat sehingga memerlukan pemantauan dan analisis aktif oleh pemimpin. Sedangkan tantangan internal berasal dari dalam organisasi, seperti kurangnya komunikasi, konflik, rendahnya pengembangan keterampilan, dan kebijakan yang tidak efektif yang dapat diatasi melalui restrukturisasi, pelatihan, dan pemberian budaya kerja (Apero et al., 2025).

Penelitian Karim & Mukaromah (2025) mengidentifikasi bahwa terdapat beberapa tantangan implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan islam yaitu:

1. Definisi dan Identifikasi Kompetensi
Lembaga pendidikan sering mengalami kesulitan menentukan kompetensi yang tepat untuk setiap posisi. Diperlukan analisis pekerjaan dan pemantauan berkelanjutan agar kompetensi tenaga kependidikan selalu relevan sesuai kebutuhan lembaga.
2. Perubahan Budaya Lembaga Pendidikan
Resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama, karena sebagian tenaga kependidikan masih berpegang pada sistem tradisional. Pelibatan aktif melalui pelatihan, lokakarya, dan forum diskusi diperlukan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan.
3. Pengukuran dan Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi sering bersifat subjektif dan tidak adil, mengakibatkan bias serta menurunkan motivasi kerja. Diperlukan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) yang jelas agar penilaian lebih objektif dan mendukung pengembangan karier.

4. Pelatihan dan Pengembangan Lembaga kesulitan memilih dan mengevaluasi program pelatihan yang tepat. Analisis kebutuhan, umpan balik peserta, dan evaluasi hasil agar pelatihan benar-benar meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

5. Integrasi dengan Sistem SDM Manajemen SDM berbasis kompetensi perlu terintegrasi dengan sistem rekrutmen, penilaian kinerja, dan perencanaan karier. Integrasi ini mencegah ketidakefisienan serta mendukung terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan berkelanjutan.

6. Teknologi dan Alat Pendukung

Pemanfaatan teknologi dapat mempercepat proses analisis dan pelaporan kompetensi, tetapi pemilihan alat yang tepat dan pelatihan pengguna menjadi tantangan. Dukungan teknis dan panduan pengguna harus disediakan agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal.

7. Komunikasi Internal

Kurangnya komunikasi menyebabkan tenaga kependidikan tidak memahami tujuan sistem berbasis kompetensi. Diperlukan komunikasi terbuka dan umpan balik berkelanjutan agar semua pihak merasa dilibatkan.

Menghadapi tantangan tersebut memerlukan pengelolaan SDM yang strategis, adaptif, dan responsif terhadap perubahan. Kolaborasi seluruh pemangku kepentingan serta penciptaan iklim kerja yang mendukung sangat penting agar setiap anggota dapat mengembangkan potensi secara optimal dan lembaga mencapai tujuan secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam merupakan upaya strategis untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berintegritas, serta berakhlakul karimah. Kajian ini menegaskan bahwa manajemen SDM tidak hanya berfungsi untuk mengelola potensi manusia secara administratif, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan visi lembaga pendidikan Islam. Pendekatan berbasis kompetensi menempatkan individu sebagai aset utama lembaga yang perlu dikembangkan melalui perencanaan, pelatihan, evaluasi, dan pengelolaan berkelanjutan (Purwanto et al., 2024).

Implementasi MSDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan lembaga umum, karena harus mengintegrasikan antara profesionalitas kerja dan nilai-nilai spiritualitas Islam. Kompetensi yang dikembangkan tidak hanya mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana

diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tetapi juga mencakup kompetensi spiritual (Hadi et al., 2018). Dengan demikian, pendidik diharapkan selain mampu mengajar dengan baik, tetapi juga meneladankan nilai-nilai Islam dalam sikap, ucapan, dan perilaku. Hal ini sejalan dengan pendapat Indayati (2017) yang menekankan bahwa proses implementasi MSDM berbasis kompetensi di lembaga Islam harus diawali dengan analisis kebutuhan, rekrutmen berbasis nilai, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi yang menekankan pembinaan spiritual (Indayati, 2017).

Hasil penelitian Siamsih et al. (2024) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan MSDM di lembaga pendidikan Islam dapat dicapai melalui tiga tahap utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Pada tahap perencanaan, lembaga melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang disesuaikan dengan kompetensi abad ke-21. Pada tahap pelaksanaan, lembaga menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan spiritual yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Sementara itu, tahap pengawasan dilakukan melalui

supervisi dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara kinerja guru dan visi lembaga. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta kualitas pelayanan pendidikan (Siamsih et al., 2024).

Selain dari aspek kompetensi, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam juga menekankan integrasi nilai-nilai keislaman. Dalam pandangan Islam, manusia bukan hanya tenaga kerja, tetapi juga *khalifah* yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual terhadap tugasnya (Q.S. Al-Baqarah: 30). Oleh karena itu, nilai-nilai Islam seperti *amanah* (tanggung jawab), *shiddiq* (kejujuran), *fathanah* (kecerdasan), dan *tabligh* (kemampuan menyampaikan kebenaran) menjadi prinsip dasar dalam setiap proses manajerial (Salsabila & Sesmiarni, 2025). Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk sistem kerja yang transparan dan adil, tetapi juga mendorong lahirnya budaya organisasi yang etis dan harmonis. Fikri (2025) menambahkan bahwa integrasi nilai seperti amanah, ikhlas, dan ‘adl merupakan dasar bagi terciptanya loyalitas, kerja tulus, dan

keadilan di lingkungan kerja lembaga pendidikan Islam (Fikri, 2025).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM juga berfungsi memperkuat hubungan sosial antarpegawai melalui prinsip *ta’awun* (kerja sama) dan *ukhuwah* (persaudaraan). Jalalludin (2021) menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai tersebut menumbuhkan semangat kolektif dan kolaboratif yang penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis nilai Islam tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada keberkahan dan kemaslahatan umat.

Namun, kajian juga menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal (Apero et al., 2025). Secara internal, tantangan meliputi kesulitan dalam mendefinisikan dan mengidentifikasi kompetensi yang tepat, resistensi terhadap perubahan budaya kerja, subjektivitas dalam penilaian kinerja, serta keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan (Karim & Mukaromah, 2025). Sementara tantangan

eksternal mencakup pengaruh perkembangan teknologi, kondisi sosial ekonomi, dan persaingan antar lembaga pendidikan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang terencana, adaptif, dan berbasis kolaborasi. Pemimpin lembaga harus mampu membangun iklim kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi anggota secara optimal. Selain itu, penerapan teknologi dalam manajemen SDM perlu diimbangi dengan pelatihan dan dukungan teknis agar proses analisis dan evaluasi kompetensi dapat berjalan efisien. Komunikasi internal yang terbuka juga menjadi kunci keberhasilan dalam membangun rasa memiliki dan keterlibatan seluruh tenaga pendidik dalam sistem berbasis kompetensi.

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam akan berhasil jika diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman, dilaksanakan secara sistematis, serta disertai kepemimpinan yang visioner. Pengelolaan yang selaras antara

profesionalitas dan spiritualitas akan menghasilkan SDM yang unggul, berdaya saing, dan berkomitmen terhadap misi pendidikan Islam yang berorientasi pada kemaslahatan umat.

D. Kesimpulan

Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam merupakan strategi penting dalam membangun tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berintegritas, dan berakhhlakul karimah. Kajian literatur menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya menekankan pemenuhan standar kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, serta spiritual, tetapi juga integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, shiddiq, fathanah, dan 'adl yang memperkuat karakter dan etos kerja tenaga pendidik. Pelaksanaan MSDM berbasis kompetensi berjalan melalui tahapan sistematis mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen berbasis nilai, pelatihan berkelanjutan, hingga supervisi dan evaluasi yang menekankan pembinaan spiritual.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi ini mampu meningkatkan motivasi kerja,

kedisiplinan, dan kualitas layanan pendidikan. Namun demikian, lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan seperti resistensi budaya organisasi, kesulitan identifikasi kompetensi, keterbatasan pelatihan, serta subjektivitas penilaian kinerja. Untuk itu, diperlukan pengelolaan SDM yang adaptif, terintegrasi dengan teknologi, serta didukung komunikasi internal yang efektif. Secara keseluruhan, keberhasilan implementasi MSDM berbasis kompetensi bergantung pada penyelarasan antara profesionalitas dan nilai-nilai spiritual Islam sehingga mampu menghasilkan SDM yang unggul, berdaya saing, dan berkomitmen pada misi pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974–980.
- Alfadilah, M. F., Sugiyanto, F., & Naiah, T. S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam: Upaya Strategis Dan Tantangan. *Jurnal Teologi Islam*, 1(2), 56–67.
- Apero, B., Husnani, H., Yasmansyah, Y., & Jamilus, J. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam: Strategi Dan Tantangan. *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(5), 291–298.
- Fikri, F. (2025). *Manajemen Sdm Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Di Era Digital*. 4(3), 4330–4338.
- Hadi, R. I., Suhirwan, S., & Simatupang, H. (2018). Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Studi Kasus Kompetensi Tenaga Pendidik Di Wing Pendidikan Teknik Dan Pembekalan Kalijati Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Pertahanan Tni Au Tahun 2017). *Strategi Pertahanan Udara*, 4(3).
- Indayati, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sekolah Dasar Islam Di Tulungagung. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 2(1), 69–92.
- Jamin, H. (2018). Upaya

- Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Karim, A. A., & Mukaromah, L. (2025). Tantangan Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Utilise: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 43–58.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Safrudin, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja. *Journal Of Mandalika Literature*, 5(4), 908–917.
- Salsabila, A., & Sesmiarni, Z. (2025). *Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan*. 3(2), 252–260.
- Siamsih, E., Adib, A., & Setyaningsih, R. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Mi Al-Akbar 1 Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Tahun Ajaran 2023/2024. *Unisan Jurnal*, 3(5), 534–543.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Zaky, M. (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Efektivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 6(1), 1042–1059.