

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM GURU BERBASIS ETIKA ISLAM
DALAM PENGELOLAAN KONFLIK KERJA UNTUK MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU MADRASAH UNGGUL: KAJIAN LITERATUR**

Zulfa Rahmat Hidayati¹, Mukhtar Latif², Muhamad Taridi³

¹²³Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

rhzulfa@gmail.com, proflatif261@gmail.com, taridi@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This article aims to conceptually examine the integration of teacher human resource development (HRD) management based on Islamic ethics in managing workplace conflict to enhance teacher professionalism, particularly in excellent madrasahs. This study employs a literature review approach by analyzing theories, concepts, and previous empirical studies related to teacher human resource development, Islamic ethics, workplace conflict management, and teacher professionalism within the context of madrasah education. The findings indicate that teacher professionalism is not solely determined by pedagogical and professional competencies, but also by the internalization of Islamic ethical values that shape work attitudes, moral integrity, and the ability to manage workplace conflicts constructively. Islamic ethics function as both a normative and strategic foundation underpinning teacher human resource development and conflict management practices in madrasah institutions. This review also identifies a research gap, particularly the limited number of studies that comprehensively integrate teacher human resource development, Islamic ethics, and workplace conflict management within a single conceptual framework, especially in the context of excellent madrasahs that face high performance standards and complex organizational dynamics. Therefore, this article proposes a conceptual framework as a theoretical foundation for future empirical research and the development of Islamic educational management practices.

Keywords: *teacher human resource development, Islamic ethics, workplace conflict management, teacher professionalism, excellent madrasah*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual integrasi manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru berbasis etika Islam dalam pengelolaan konflik kerja guna meningkatkan profesionalisme guru madrasah khususnya pada madrasah unggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur dengan menelaah berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan pengembangan SDM guru, etika Islam, pengelolaan konflik kerja, dan profesionalisme guru madrasah. Hasil kajian menunjukkan bahwa profesionalisme guru madrasah tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai etika Islam yang membentuk sikap kerja, integritas moral, serta kemampuan guru dalam mengelola konflik kerja secara konstruktif. Etika Islam berperan sebagai landasan normatif dan strategis yang menjiwai proses pengembangan SDM guru dan praktik pengelolaan konflik kerja di lingkungan madrasah. Kajian ini juga mengidentifikasi adanya celah penelitian terkait keterbatasan kajian yang mengintegrasikan secara komprehensif pengembangan SDM guru, etika Islam, dan pengelolaan konflik kerja,

khususnya dalam konteks madrasah unggul yang memiliki tuntutan mutu dan dinamika kerja yang kompleks. Oleh karena itu, artikel ini menawarkan kerangka konseptual sebagai landasan teoretik yang dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian empiris pada tahap berikutnya.

Kata Kunci: manajemen pengembangan SDM guru, etika Islam, pengelolaan konflik kerja, profesionalisme guru, madrasah unggul

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun peradaban bangsa yang maju dan bermartabat (Gani & Arif, 2023). Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, madrasah - terutama madrasah unggul yang berorientasi pada mutu dan keunggulan institusional memiliki peran strategis tidak hanya sebagai lembaga transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana internalisasi nilai-nilai keislaman dalam pembentukan karakter peserta didik (Cacang et al., 2025). Keberhasilan madrasah dalam menjalankan peran tersebut sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses Pendidikan (Luthfi & Rosi, 2025). Guru madrasah dituntut tidak hanya memiliki penguasaan materi dan metodologi pembelajaran, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan profesional sehari-hari.

Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru madrasah masih menghadapi beragam tantangan. Kualitas kompetensi, profesionalisme, serta keberlanjutan pengembangan guru belum sepenuhnya merata, terutama dalam konteks peningkatan kapasitas yang terintegrasi dengan nilai-nilai etika Islam (Subandi et al., 2025). Tantangan tersebut menjadi semakin kompleks dalam konteks madrasah unggul, di mana guru

dituntut untuk memenuhi standar mutu yang tinggi, inovasi pembelajaran berkelanjutan, serta capaian kinerja yang kompetitif.

Konflik kerja baik yang bersifat personal maupun organisasional, termasuk konflik akibat tuntutan mutu, beban kerja tinggi, dan dinamika kompetisi profesional dalam lingkungan madrasah dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pandangan mengenai metode pembelajaran, relasi kerja antar guru, ketidakjelasan pembagian tugas, hingga persoalan komunikasi antara guru dan pimpinan madrasah (Suproto et al., 2025). Literatur manajemen pendidikan menegaskan bahwa konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja, menurunkan motivasi, serta melemahkan komitmen profesional guru (Anggraini et al., 2025). Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif justru dapat menjadi sarana pembelajaran organisasi dan mendorong perbaikan berkelanjutan.

Dalam konteks pengelolaan konflik kerja di madrasah, etika Islam memiliki potensi yang signifikan sebagai landasan normatif dan praktis. Islam mengajarkan prinsip-prinsip etika seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah (*amānah*), keadilan (*ʿadl*), kebajikan (*iḥsān*), musyawarah (*shūrā*), dan kesabaran (*ṣabr*) yang relevan untuk diterapkan dalam

kehidupan organisasi dan dunia kerja (Makmur et al., 2025). Nilai-nilai etika Islam tidak hanya mengatur hubungan vertikal antara manusia dengan Tuhan, tetapi juga mengatur hubungan horizontal antar sesama manusia, termasuk dalam konteks profesionalisme dan penyelesaian konflik di tempat kerja.

Profesionalisme guru dalam perspektif pendidikan Islam mencakup dimensi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dengan nilai-nilai moral dan spiritual. Guru profesional tidak hanya dituntut cakap secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral, tanggung jawab etis, serta kemampuan mengelola relasi sosial secara bijaksana dalam kerangka pencapaian keunggulan mutu Pendidikan (Ramadani et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme guru madrasah idealnya tidak dipisahkan dari internalisasi etika Islam sebagai fondasi sikap dan perilaku kerja.

Etika Islam dalam konteks kerja memandang aktivitas profesional sebagai bagian dari ibadah, sehingga harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan orientasi pada kemaslahatan. Prinsip-prinsip seperti *itqān* (bekerja secara optimal), *ihsān* (berbuat terbaik), dan *amānah* (dapat dipercaya) menjadi dasar pembentukan etos kerja yang profesional (Makmur et al., 2025). Ketika prinsip-prinsip tersebut diintegrasikan dalam manajemen pengembangan SDM guru, maka akan terbentuk budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada proses yang etis dan bernilai.

Dalam pengelolaan konflik kerja, etika Islam menawarkan pendekatan yang menekankan musyawarah (*shūrā*), pengampunan

(*ʿafw*), dan rekonsiliasi (*iṣlāḥ*). Pendekatan ini berbeda dari model manajemen konflik konvensional yang cenderung menekankan dominasi, kompromi transaksional, atau penyelesaian pragmatis jangka pendek. Etika Islam memandang penyelesaian konflik sebagai upaya menjaga keadilan, keharmonisan, dan keberlanjutan hubungan kerja dalam organisasi pendidikan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji manajemen pengembangan SDM guru, pengelolaan konflik kerja, dan etika Islam, namun sebagian besar kajian tersebut masih dilakukan secara parsial dan terpisah serta belum secara spesifik mengkaji konteks madrasah unggul yang memiliki tuntutan mutu dan profesionalisme lebih tinggi. Sejumlah penelitian menekankan pentingnya nilai-nilai Islam dalam pengembangan SDM guru (Alexsandy & Nugraha, 2025). Sementara kajian lain lebih fokus pada peran kepemimpinan atau pendekatan manajerial dalam pengelolaan konflik kerja (Sengadji et al., 2023). Di sisi lain, terdapat pula kajian yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki kontribusi positif terhadap profesionalisme guru (Ali et al., 2019), meskipun belum dikaitkan secara langsung dengan strategi pengelolaan konflik dalam kerangka pengembangan SDM.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat celah penelitian berupa keterbatasan kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan manajemen pengembangan SDM guru, etika Islam, dan pengelolaan konflik kerja dalam konteks madrasah unggul. Selain itu, kajian-kajian yang ada belum secara mendalam mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai etika Islam dapat dijadikan landasan

strategis dalam pengembangan SDM guru untuk meningkatkan profesionalisme melalui pengelolaan konflik kerja yang konstruktif. Oleh karena itu, kajian literatur ini bertujuan untuk mensintesis berbagai temuan dan pemikiran teoretis terkait ketiga aspek tersebut guna merumuskan kerangka konseptual yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya serta pengembangan praktik manajemen pendidikan Islam di madrasah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur (literature review) dengan desain kajian naratif terstruktur. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru, etika Islam, pengelolaan konflik kerja, serta profesionalisme guru madrasah khususnya dalam konteks madrasah unggul atau lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada mutu dan keunggulan institusional. Data penelitian bersumber dari literatur ilmiah berupa artikel jurnal nasional dan internasional, buku referensi, serta karya ilmiah yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Analisis data dilakukan melalui analisis isi (content analysis) secara kualitatif terhadap literatur terpilih dengan tahapan pengelompokan tema, penelaahan keterkaitan antarkonsep, dan sintesis konseptual. Literatur yang dianalisis dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, kualitas akademik, dan kebaruan publikasi, dengan tetap mempertimbangkan karya-karya fundamental yang memiliki kontribusi teoretis. Untuk menjaga keabsahan

kajian, dilakukan perbandingan dan konfirmasi antarsumber sehingga diperoleh kerangka pemikiran yang integratif mengenai peran etika Islam dalam manajemen pengembangan SDM guru dan pengelolaan konflik kerja untuk meningkatkan profesionalisme guru madrasah unggul.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep Manajemen Pengembangan SDM Guru Madrasah

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru madrasah dalam perspektif kajian literatur dipahami sebagai suatu proses strategis dan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas, kapasitas, dan profesionalisme guru sebagai pendidik khususnya dalam menjawab tuntutan mutu dan keunggulan lembaga madrasah unggul (Rachman et al., 2025). Pengembangan SDM guru tidak hanya dimaknai sebagai peningkatan kompetensi teknis atau pedagogik, tetapi juga sebagai upaya sistematis untuk membentuk sikap, nilai, dan komitmen profesional guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Literatur manajemen pendidikan menegaskan bahwa pengembangan SDM guru harus dirancang secara terencana melalui tahapan perencanaan kebutuhan, pelaksanaan program pengembangan, serta evaluasi berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan perubahan lingkungan pendidikan dan dinamika organisasi madrasah (Ghoni et al., 2025).

Dalam konteks madrasah, pengembangan SDM guru memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan umum karena berlandaskan pada nilai-nilai

pendidikan Islam. Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai institusi akademik, tetapi juga sebagai institusi pembentukan karakter dan moral peserta didik yang menjadi fondasi keunggulan madrasah dalam membangun mutu pendidikan Islam yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan SDM guru madrasah idealnya tidak dipisahkan dari misi keislaman yang menekankan integrasi antara penguasaan ilmu pengetahuan dan internalisasi nilai-nilai Islam. Kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM guru yang mengabaikan dimensi nilai dan etika cenderung menghasilkan profesionalisme yang bersifat instrumental dan kurang mampu membentuk kepribadian pendidik yang utuh (Wardan, 2019).

Selain itu, efektivitas manajemen pengembangan SDM guru sangat dipengaruhi oleh pendekatan yang digunakan oleh lembaga Pendidikan (Ulyah & Rindaningsih, 2025). Pendekatan pengembangan SDM yang hanya berorientasi pada peningkatan kualifikasi formal, pelatihan teknis, atau pemenuhan standar administratif dinilai belum cukup untuk menjawab tantangan profesionalisme guru madrasah. Literatur menekankan perlunya pendekatan pengembangan SDM yang holistik dan kontekstual terutama pada madrasah unggul yang menuntut keseimbangan antara pencapaian kinerja, kualitas relasi kerja, dan internalisasi nilai Islam yang memperhatikan kebutuhan individual guru, budaya organisasi madrasah, serta dinamika relasi kerja di lingkungan pendidikan Islam (Ramdani et al., 2025). Dengan demikian, pengembangan SDM guru dipandang sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang

melibatkan aspek kognitif, afektif, dan moral secara simultan.

Berdasarkan berbagai pandangan teoretis tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen pengembangan SDM guru madrasah khususnya pada madrasah unggul, menuntut integrasi antara pendekatan manajerial dan pendekatan nilai. Pengembangan SDM guru tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun etos kerja, tanggung jawab profesional, dan komitmen moral guru sebagai pendidik. Dalam kerangka ini, pengembangan SDM guru madrasah menjadi landasan penting bagi peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan, sekaligus menjadi prasyarat bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif dalam mendukung keberlanjutan keunggulan madrasah. Oleh karena itu, pengembangan SDM guru madrasah perlu diposisikan sebagai proses strategis yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan integritas profesional berbasis nilai-nilai Islam.

Peran Etika Islam dalam Pengelolaan Konflik Kerja Guru

Kajian literatur menunjukkan bahwa konflik kerja merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi pendidikan, termasuk di lingkungan madrasah. Keberagaman latar belakang guru, perbedaan pandangan pedagogis, variasi kepentingan profesional, serta kompleksitas tuntutan organisasi terutama pada madrasah unggul yang ditandai oleh standar mutu tinggi, target kinerja yang ketat, dan ekspektasi profesionalisme berkelanjutan dapat menjadi pemicu munculnya konflik kerja (Yunus & Mukhlisin, 2025). Dalam perspektif manajemen organisasi pendidikan,

konflik tidak selalu dipandang sebagai gejala negatif, melainkan sebagai konsekuensi dari interaksi sosial yang dinamis. Namun demikian, konflik yang tidak dikelola secara tepat berpotensi menurunkan kualitas hubungan kerja, melemahkan motivasi guru, serta berdampak pada menurunnya profesionalisme dan kinerja pendidikan secara keseluruhan (Zahrah et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan konflik kerja tidak hanya dipahami sebagai persoalan teknis manajerial, tetapi juga sebagai persoalan etis dan moral. Etika Islam memberikan kerangka nilai yang komprehensif yang dapat berfungsi sebagai landasan strategis dalam pengelolaan konflik kerja guru di madrasah unggul dalam memandu perilaku individu dan kolektif untuk menghadapi perbedaan dan perselisihan. Prinsip-prinsip etika Islam seperti keadilan (*'adl*), kejujuran (*ṣidq*), amanah (*amānah*), dan kesabaran (*ṣabr*) menekankan pentingnya sikap adil, bertanggung jawab, serta pengendalian diri dalam menyikapi konflik kerja. Dalam literatur pendidikan Islam, konflik dipandang sebagai ujian moral yang menuntut kebijaksanaan dan kedewasaan spiritual dalam proses penyelesaiannya (Gamar & Maliki, 2025).

Berbagai kajian menunjukkan bahwa etika Islam memberikan pendekatan pengelolaan konflik yang bersifat relasional dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Prinsip musyawarah (*shūrā*) menjadi landasan penting dalam penyelesaian konflik kerja guru, karena menekankan dialog terbuka, partisipasi, dan penghargaan terhadap perbedaan pandangan (Rosyidah & Dinar, 2024). Melalui musyawarah, konflik tidak

diselesaikan secara sepihak atau koersif, tetapi melalui proses kolektif yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tanggung jawab bersama, sehingga mendukung terciptanya keputusan yang berkualitas dan berimplikasi pada peningkatan profesionalisme guru di madrasah unggul. Pendekatan ini berbeda dengan model penyelesaian konflik konvensional yang sering kali menekankan dominasi kekuasaan atau kompromi transaksional semata. Selain musyawarah, etika Islam juga menekankan nilai pengampunan (*'afw*) dan rekonsiliasi (*iṣlāḥ*) sebagai prinsip penting dalam pengelolaan konflik kerja. Literatur menunjukkan bahwa pendekatan rekonsiliatif mampu memperbaiki hubungan kerja yang renggang serta membangun kembali kepercayaan antarindividu dalam organisasi Pendidikan (Yunus & Mukhlisin, 2025). Dalam konteks madrasah, rekonsiliasi tidak hanya bertujuan menyelesaikan konflik jangka pendek, tetapi juga menjaga keharmonisan jangka panjang dan memperkuat ukhuwah profesional di antara guru. Dengan demikian, penyelesaian konflik tidak berhenti pada tercapainya kesepakatan formal, tetapi berlanjut pada pemulihan relasi sosial dan emosional di lingkungan kerja.

Selain itu, sejumlah kajian mengungkapkan bahwa penerapan etika Islam dalam pengelolaan konflik kerja guru memiliki implikasi langsung terhadap pembentukan budaya organisasi madrasah. Ketika nilai-nilai etika Islam diinternalisasi dalam praktik manajerial dan interaksi sehari-hari, madrasah berpotensi membangun budaya kerja yang berbasis saling menghormati, keadilan, dan tanggung jawab moral, yang menjadi fondasi keberlanjutan keunggulan madrasah (Alamsyah et

al., 2025). Budaya kerja semacam ini tidak hanya meminimalkan konflik destruktif, tetapi juga mendorong munculnya konflik fungsional yang dapat menjadi sumber pembelajaran dan inovasi dalam proses pendidikan.

Dari berbagai kajian tersebut, dapat dipahami bahwa etika Islam berperan sebagai landasan normatif sekaligus praktis dalam pengelolaan konflik kerja guru, khususnya dalam konteks madrasah unggul yang menuntut keseimbangan antara pencapaian mutu, keharmonisan kerja, dan integritas moral. Etika Islam tidak hanya memberikan pedoman nilai, tetapi juga menawarkan mekanisme penyelesaian konflik yang selaras dengan tujuan pendidikan Islam, yaitu pembentukan insan yang berilmu, berakhlak, dan profesional. Oleh karena itu, integrasi etika Islam dalam pengelolaan konflik kerja guru dipandang sebagai pendekatan yang relevan dan strategis dalam mendukung peningkatan profesionalisme guru madrasah unggul serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Integrasi Etika Islam dan Pengembangan SDM Guru terhadap Profesionalisme

profesionalisme guru madrasah merupakan konstruksi multidimensional yang tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh kualitas kepribadian, integritas moral, serta kemampuan guru dalam membangun relasi sosial yang sehat di lingkungan kerja (Setyaningrum et al., 2025). Dalam perspektif pendidikan Islam, profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai etika yang menjiwai sikap dan perilaku kerja guru sebagai pendidik. Oleh karena itu, profesionalisme guru madrasah

dipahami sebagai kesatuan antara kompetensi, komitmen, dan karakter yang tercermin dalam praktik pendidikan sehari-hari, khususnya dalam konteks madrasah unggul yang menuntut standar kinerja dan integritas yang lebih tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru memiliki peran strategis dalam membentuk dan memperkuat profesionalisme tersebut. Literatur manajemen pendidikan menegaskan bahwa pengembangan SDM guru tidak boleh dibatasi pada peningkatan kualifikasi formal atau keterampilan teknis semata, melainkan harus mencakup penguatan sikap profesional, etos kerja, dan tanggung jawab moral (Rahmat, 2021). Dalam konteks madrasah, pengembangan SDM guru yang efektif menuntut pendekatan holistik yang mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan spiritual sebagai bagian dari strategi penguatan keunggulan dan daya saing madrasah. Pendekatan ini memungkinkan guru tidak hanya berkembang sebagai tenaga profesional, tetapi juga sebagai pendidik yang memiliki kesadaran etis dan spiritual dalam menjalankan tugasnya.

Etika Islam berfungsi sebagai fondasi nilai yang mengarahkan proses pengembangan SDM guru menuju pembentukan profesionalisme yang berkarakter. Nilai-nilai seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah (*amānah*), keadilan (*ʿadl*), tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja (*itqān*) menjadi landasan pembentukan sikap kerja guru yang profesional (Salsabila & Sesmiarni, 2025). Kajian literatur menunjukkan bahwa internalisasi etika Islam dalam pengembangan SDM guru berkontribusi pada peningkatan komitmen, loyalitas, dan tanggung

jawab profesional guru terhadap tugas Pendidikan (Salsabila & Sesmiarni, 2025). Dengan demikian, etika Islam tidak hanya berperan sebagai norma moral, tetapi juga sebagai sumber motivasi intrinsik yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan dalam lingkungan madrasah unggul.

Integrasi etika Islam dalam pengembangan SDM guru juga memiliki implikasi penting dalam pengelolaan konflik kerja sebagai bagian dari dinamika profesionalisme. Guru yang memiliki kesadaran etis cenderung lebih mampu mengelola perbedaan pendapat, tekanan kerja, dan konflik interpersonal secara konstruktif. Literatur menunjukkan bahwa profesionalisme guru yang berlandaskan etika Islam ditandai oleh kemampuan menjaga komunikasi yang sehat, mengedepankan musyawarah, serta menghindari sikap destruktif dalam menghadapi konflik (Mubarok et al., 2023). Dengan demikian, pengelolaan konflik kerja tidak dipandang sebagai hambatan profesionalisme, melainkan sebagai bagian dari proses pendewasaan profesional guru yang bekerja dalam lingkungan madrasah unggul dengan dinamika kerja yang kompleks dan tuntutan mutu tinggi.

Disamping itu, integrasi antara pengembangan SDM guru dan etika Islam berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi madrasah yang mendukung profesionalisme secara kolektif. Budaya kerja yang berbasis nilai-nilai Islam mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, saling menghargai, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama (Dewi et al., 2025). Dalam budaya organisasi semacam ini, profesionalisme guru tidak hanya menjadi tanggung jawab

individu, tetapi juga menjadi tanggung jawab institusional yang dibangun melalui sistem pengembangan SDM, kepemimpinan yang beretika, dan praktik pengelolaan konflik yang konstruktif dalam rangka menjaga keberlanjutan keunggulan madrasah.

Dari berbagai pandangan teoretis tersebut menunjukkan bahwa integrasi etika Islam dan pengembangan SDM guru merupakan pendekatan konseptual yang relevan dan strategis untuk meningkatkan profesionalisme guru madrasah khususnya pada madrasah unggul yang menuntut keseimbangan antara kualitas kinerja, integritas moral, dan keharmonisan kerja. Profesionalisme guru dalam kerangka ini dipahami sebagai hasil dari keselarasan antara kompetensi, nilai etis, dan praktik kerja yang berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan. Oleh karena itu, integrasi ini perlu diposisikan sebagai landasan teoretik dalam pengembangan model manajemen pendidikan Islam, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian empiris lanjutan yang mengkaji penerapannya dalam konteks madrasah unggul maupun madrasah dengan karakteristik lain.

Implikasi Konseptual bagi Manajemen Pendidikan Islam

Berangkat dari telaah teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, kajian ini menawarkan implikasi konseptual yang signifikan bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam konteks madrasah terutama madrasah unggul yang menghadapi tuntutan mutu, profesionalisme, dan daya saing kelembagaan yang tinggi. Integrasi antara manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru, etika Islam, dan pengelolaan konflik kerja mengindikasikan perlunya pergeseran

paradigma manajemen pendidikan dari pendekatan administratif-teknokratis menuju pendekatan berbasis nilai dan etika. Manajemen pendidikan Islam tidak cukup hanya menekankan efektivitas struktural dan pencapaian kinerja, tetapi juga harus memperhatikan pembentukan sikap, perilaku, dan budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam sebagai dasar penyelenggaraan pendidikan.

Implikasi konseptual selanjutnya berkaitan dengan posisi etika Islam sebagai landasan normatif dalam seluruh proses manajemen pendidikan. Etika Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral individual, tetapi perlu diintegrasikan secara sistematis dalam kebijakan, praktik manajerial, dan pengembangan SDM di madrasah. Dalam konteks ini, pengelolaan konflik kerja guru tidak dipandang semata sebagai fungsi manajerial, melainkan sebagai bagian dari proses pembinaan profesional dan pembentukan karakter pendidik. Pendekatan ini menuntut peran kepemimpinan pendidikan Islam yang mampu meneladankan nilai-nilai etika Islam serta mendorong internalisasi nilai tersebut dalam interaksi dan pengambilan keputusan organisasi sebagai bagian dari upaya menjaga kualitas dan reputasi madrasah unggul.

Implikasi lainnya adalah perlunya pengembangan model manajemen pendidikan Islam yang bersifat holistik dan kontekstual. Integrasi etika Islam dalam pengembangan SDM dan pengelolaan konflik kerja membuka ruang bagi perumusan kerangka manajemen yang adaptif terhadap dinamika organisasi madrasah dan keberagaman konteks sosial-budaya. Model manajemen pendidikan Islam

yang ditawarkan dari kajian ini menempatkan profesionalisme guru sebagai hasil dari sinergi antara sistem pengembangan SDM, budaya organisasi berbasis nilai, dan mekanisme penyelesaian konflik yang konstruktif yang secara kolektif menopang keberlanjutan keunggulan madrasah. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam dipahami sebagai proses pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, bukan sekadar pengelolaan sumber daya secara mekanis.

Implikasi konseptual terakhir berkaitan dengan arah pengembangan riset dan praktik manajemen pendidikan Islam di masa mendatang. Kajian ini menegaskan adanya kebutuhan akan penelitian empiris lanjutan yang menguji dan mengembangkan kerangka konseptual integrasi etika Islam, pengembangan SDM guru, dan pengelolaan konflik kerja dalam berbagai konteks madrasah baik madrasah unggul maupun madrasah dengan karakteristik lainnya, termasuk perbedaan karakteristik geografis dan sosial. Secara praktis, implikasi ini dapat menjadi rujukan awal bagi pengelola madrasah dan pembuat kebijakan pendidikan Islam untuk merancang strategi pengembangan guru yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada pembentukan profesionalisme guru yang berkarakter dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan telaah penelitian terdahulu, artikel ini menyimpulkan bahwa integrasi manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru, etika Islam, dan pengelolaan konflik kerja merupakan pendekatan konseptual

yang relevan untuk meningkatkan profesionalisme guru madrasah khususnya pada madrasah unggul yang menuntut standar mutu, integritas, dan profesionalisme yang tinggi. Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai etika Islam yang membentuk sikap kerja, integritas moral, serta kemampuan guru dalam mengelola relasi profesional dan konflik kerja secara konstruktif. Etika Islam berperan sebagai landasan normatif dan strategis yang menjiwai proses pengembangan SDM guru dan praktik pengelolaan konflik kerja dalam lingkungan pendidikan Islam.

Kajian ini juga menegaskan adanya celah penelitian, terutama terkait keterbatasan kajian yang mengintegrasikan secara komprehensif pengembangan SDM guru, etika Islam, dan pengelolaan konflik kerja dalam satu kerangka konseptual, khususnya dalam konteks madrasah unggul yang memiliki tuntutan mutu dan dinamika kerja yang kompleks. Oleh karena itu, artikel ini menawarkan kerangka konseptual dan arah desain penelitian sebagai landasan teoretik yang dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian empiris pada tahap berikutnya guna memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dan mendukung peningkatan profesionalisme guru madrasah unggul secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, S., Hamid, A., Nurhasan, N., & Kaimudin, K. (2025). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Indonesia*, 2(9),

332–339.

Alexsandy, F., & Nugraha, M. S. (2025). Teacher Human Resource Management Based On Islamic. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 66–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32478/leadership.v7i1.4215>

Ali, K. M., Matin, & Fuad, N. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 148–159.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>

Anggraini, L., Hasanah, R., Amelia, M. R., Hasanah, I., & Mu'alimin. (2025). Manajemen Konflik di Lembaga dan Organisasi : Analisis Tren , Kategori , dan Strategi Penyelesaian. *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial Dan Politik*, 2(4), 49–59.

Cacang, C., Qomariyah, S., Hermawan, R., & Hadad, N. (2025). Peran Madrasah Diniyah dalam Peningkatan Penguasaan Ilmu Agama Islam dan Pembentukan Kepribadian Islam. *Reflection: Islamic Education Journal*, 2(3), 314–325.

Dewi, L. R., Ustazia, P. A., & Rizki, M. (2025). Implementasi Budaya Organisasi Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2).

Gamar, N., & Maliki, P. L. (2025). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit NEM.

Gani, I., & Arif, M. (2023). Implementasi pendidikan karakter dalam membangun peradaban bangsa. *Journal*

- Governance and Politics (JGP)*, 3(1), 167–181.
- Ghoni, A., Morinda, C. G., & Syaifuddin, M. (2025). Peran Manajemen Strategis Dalam Mewujudkan Sekolah Unggul di Era Globalisasi. *Jurnal Literasiologi*, 13(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v13i2.932>
- Luthfi, M. H., & Rosi, F. (2025). Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kualitas Pendidikan. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 3(2), 60–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.54298/tarunaedu.v3i2.624>
- Makmur, Gusvita, M., Robi'ah, Rahmawati, D., Muslimin, & Aji, Y. A. (2025). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Etika Profesi Kesekretariatan di Lembaga Pendidikan Islam. *JURNAL AL-FIKRAH*, 14(1), 1–15.
- Mubarok, F., Azizah, M., Zahra, F., & Muzfrah, S. (2023). *Etika dan Profesi Keguruan dalam Tinjauan Islam*. Penerbit Adab.
- Rachman, M. K., Ghassany, H. R., & Helmi, M. (2025). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Implikasinya Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 6(4), 93–105.
- Rahmat, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan: Teori dan Praktek*. Edu Publisher.
- Ramadani, K., Hidayah, N., & Wahid, A. (2025). Profesionalisme Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam : Integrasi Kompetensi Dan Nilai Keislaman. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 123–133.
- Ramdani, E. S., Nurshobahi, H., & Bariyah, K. (2025). *Kebijakan Inovasi dalam Pengelolaan Pendidikan Agama Islam*. PT Arr Rad Pratama.
- Rosyidah, S., & Dinar, S. T. (2024). Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(6), 386–399.
- Salsabila, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(2), 252–260.
- Sengadji, P. M., Badrudin, & Hidayat, W. (2023). Manajemen Konflik Kepala Madrasah dan Hubungannya dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Putri Meilani Sengadji , Badrudin , Wahyu Hidayat. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3566>
- Setyaningrum, H., Nurkholifah, Y. F., Maulana, U., & Soraya, S. Z. (2025). Membentuk Guru Profesional: Peran kompetensi Pedagogik dan Kepribadian. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629, 2(4), 1032–1036.
- Subandi, A. R., Izza, A., Putri, A., & Sanusi, H. A. (2025). *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan*.
- Suproto, O., Zamora, R., & Hakim, L. (2025). Manajemen Konflik Di Tempat Kerja: Strategi Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Harmonis. *Maker: Jurnal Manajemen*, 11(1), 221–233.
- Ulyah, F., & Rindaningsih, I. (2025). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Profesionalisme

- Guru. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2877–2887.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi*. Deepublish.
- Yunus, S. P. I., & Mukhlisin, S. (2025). *Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam*. wawasan Ilmu.
- Zahrah, P. M. A., Aulia, Z., & Amaluddin, A. (2025). Manajemen Konflik Dalam Tim Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Sdm. *Tashdiq: Jurnal Kajian Agama Dan Dakwah*, 17(4), 221–230.