

MODEL MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS MERITOKRASI DIGITAL: STRATEGI REKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA 5 SDI KECAMATAN JAGAKARSA

Fitrima Suarni¹, Herwina Bahar²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : [1suarnifitrima@gmail.com](mailto:suarnifitrima@gmail.com), [2herwina.bahar@umj.ac.id](mailto:herwina.bahar@umj.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the implementation of a digital meritocracy-based human resource management model in Islamic education across five Islamic Elementary Schools (Sekolah Dasar Islam/SDI) in Jagakarsa District, South Jakarta, namely SDI Al Hidayah, SDI Teladan, SDI Taman Quraniyah, SDI Al Bayyinah, and SDI Anuriyah. The study is motivated by the challenges of educational transformation in the Society 5.0 era and the implementation of the Merdeka Curriculum, which require educational institutions to develop professional, transparent, technology-adaptive, and value-oriented human resource management systems. This research employed a descriptive qualitative approach with a multi-site design. Data were collected through observations, semi-structured interviews, digital documentation, and focus group discussions involving 85 teachers, five principals, and five educational foundations. Data analysis followed the Miles, Huberman, and Saldaña model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the "3R Digital Amanah" model, consisting of Digital Recruitment, Career Revolution, and Performance Reflection, significantly strengthens the management of human resources in Islamic schools. Recruitment efficiency reached an average of 77%, while 81% of teachers reported clearer career development pathways, and 84% achieved good to very good performance categories through a reflective e-supervision system. The implementation of digital meritocracy also promotes transparency, accountability, objectivity, and the Islamic value of amanah in managerial decision-making processes. By utilizing free digital platforms such as Google Workspace for Education, the model offers a practical and innovative solution for Islamic educational institutions with limited resources. Therefore, this model has the potential to become a reference for improving educational quality and sustainable human resource development in Islamic schools.

Keywords: Digital Meritocracy, Human Resource Management, Islamic Education, Teacher Recruitment, Career Development, Performance Assessment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi model manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital pada lima Sekolah Dasar Islam (SDI) di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan, yaitu SDI Al Hidayah, SDI Teladan, SDI Taman Quraniyah, SDI Al Bayyinah, dan SDI Anuriyah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tuntutan transformasi pendidikan di era Society 5.0 dan Kurikulum Merdeka yang mengharuskan lembaga pendidikan memiliki sistem pengelolaan SDM yang

profesional, transparan, adaptif terhadap teknologi, dan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain multi-situs. Data diperoleh melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dokumentasi digital, dan Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan 85 guru, lima kepala sekolah, dan lima yayasan pendidikan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model “3R Digital Amanah” yang terdiri atas Rekrutmen Digital, Revolusi Karir, dan Refleksi Kinerja mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan Islam. Efisiensi rekrutmen guru mencapai rata-rata 77%, sebanyak 81% guru menyatakan jalur pengembangan karir menjadi lebih jelas, dan 84% guru memperoleh kategori kinerja baik hingga sangat baik melalui sistem e-supervisi berbasis reflektif. Implementasi meritokrasi digital juga memperkuat prinsip amanah, transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan memanfaatkan platform digital gratis seperti Google Workspace for Education, model ini menjadi alternatif inovatif yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam dengan sumber daya terbatas untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Meritokrasi Digital, Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Rekrutmen Guru, Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi besar dalam dunia pendidikan. Era Society 5.0 dan implementasi Kurikulum Merdeka menuntut lembaga pendidikan untuk tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan SDM memiliki posisi strategis karena guru merupakan aktor utama dalam proses pembentukan karakter,

pengembangan kompetensi, dan internalisasi nilai-nilai keislaman kepada peserta didik (Bahar, 2024).

Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam pada hakikatnya tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga menekankan nilai amanah, profesionalisme, dan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas kependidikan. Menurut Bahar (2024), manajemen SDM pendidikan Islam merupakan proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan evaluasi tenaga pendidik yang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

Sejalan dengan itu, Nawawi (2018) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan SDM yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Secara normatif, penguatan kualitas guru telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Republik Indonesia, 2005). Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan guna menjawab tantangan perubahan zaman (Republik Indonesia, 2021). Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan masih menghadapi permasalahan berupa rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sistem pengembangan karir yang kurang terstruktur, serta penilaian kinerja yang cenderung administratif dan belum memanfaatkan teknologi digital secara optimal (Jannah, 2022; Idris, 2024).

Dalam menjawab tantangan tersebut, konsep meritokrasi digital menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk diterapkan. Meritokrasi merupakan sistem yang menempatkan individu berdasarkan kompetensi, prestasi, dan kemampuan yang dimiliki, bukan berdasarkan faktor kedekatan personal atau latar belakang tertentu (Young, 2020). Sementara itu, transformasi digital dalam manajemen SDM memungkinkan proses rekrutmen, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja dilakukan secara lebih transparan, objektif, dan berbasis data (Lawler, 2021). Dengan demikian, integrasi meritokrasi dan digitalisasi diyakini mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan secara berkelanjutan.

Lima Sekolah Dasar Islam (SDI) di Kecamatan Jagakarsa, yaitu SDI Al Hidayah, SDI Teladan, SDI Taman Quraniyah, SDI Al Bayyinah, dan SDI Anuriyah, telah mengembangkan praktik manajemen SDM berbasis meritokrasi digital yang dikenal dengan Model “3R Digital Amanah”. Model ini meliputi Rekrutmen Digital, Revolusi Karir, dan Refleksi Kinerja yang memanfaatkan berbagai platform digital seperti Google Form,

Google Site, dan Google Drive sebagai instrumen pengelolaan SDM. Implementasi model tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat nilai amanah sebagaimana terkandung dalam QS. An-Nisa ayat 58 tentang pentingnya menempatkan amanah kepada orang yang berhak menerimanya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas manajemen SDM berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam (Jannah, 2022), pengembangan karir guru melalui komunitas belajar profesional (Efendi, 2025), serta pemanfaatan teknologi digital dalam peningkatan mutu pendidikan (Idris, 2024). Namun, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan konsep meritokrasi digital dengan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam pada aspek rekrutmen, pengembangan karir, dan penilaian kinerja guru masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) berupa pengembangan model manajemen SDM pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital yang mengintegrasikan prinsip amanah, profesionalisme, dan teknologi digital

dalam satu kerangka manajemen yang komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi model manajemen SDM pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital pada lima SDI di Kecamatan Jagakarsa. Fokus penelitian meliputi strategi rekrutmen guru berbasis kompetensi dan akhlak, sistem pengembangan karir guru berbasis digital, serta model penilaian kinerja guru melalui e-supervisi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta menjadi referensi praktis bagi lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, transparan, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan desain **multi-situs (multi-site study)**. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital yang diterapkan pada lima Sekolah Dasar Islam (SDI)

di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Menurut Bogdan dan Biklen (2023), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena sosial melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian dalam konteks alamiah. Desain multi-situs digunakan untuk membandingkan sekaligus mengidentifikasi pola-pola praktik terbaik yang berkembang pada beberapa lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik serupa (Miles et al., 2020).

Penelitian dilaksanakan di lima SDI Kecamatan Jagakarsa, yaitu SDI Al Hidayah, SDI Teladan, SDI Taman Quraniyah, SDI Al Bayyinah, dan SDI Anuriyah. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa kelima sekolah tersebut telah menerapkan sistem pengelolaan SDM berbasis digital dalam aspek rekrutmen guru, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Subjek penelitian terdiri atas 85 guru, lima kepala sekolah, dan lima pengurus yayasan yang terlibat langsung dalam proses manajemen SDM di masing-masing sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **observasi**

partisipatif, wawancara semi-terstruktur, studi dokumentasi, dan Focus Group Discussion (FGD). Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan rekrutmen digital, kegiatan pengembangan karir guru, dan proses supervisi akademik berbasis elektronik. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada kepala sekolah, guru senior, guru pemula, dan pengurus yayasan untuk menggali informasi mengenai implementasi meritokrasi digital dalam pengelolaan SDM. Dokumentasi yang dianalisis meliputi data Google Form rekrutmen, arsip Google Drive supervisi, Google Site peta karir guru, laporan kegiatan MGMP, serta dokumen kebijakan sekolah. Selain itu, FGD digunakan sebagai teknik triangulasi untuk memvalidasi temuan penelitian dan memperoleh kesepahaman antarpartisipan mengenai efektivitas model yang diterapkan (Creswell & Creswell, 2023).

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2020) yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu **reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan**

penarikan kesimpulan serta verifikasi (conclusion drawing and verification). Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan seleksi, kategorisasi, dan penyederhanaan data sesuai fokus penelitian. Tahap penyajian data dilakukan melalui matriks, tabel, dan narasi deskriptif untuk memudahkan interpretasi data. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan membandingkan temuan antar-situs guna memperoleh pola umum implementasi model meritokrasi digital.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menggunakan teknik **triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking.** Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari guru, kepala sekolah, dan yayasan. Triangulasi metode dilakukan melalui perbandingan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan FGD. Sementara itu, member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan utama guna memastikan kesesuaian data dengan kondisi yang sebenarnya (Lincoln & Guba, 1985).

Selain data kualitatif, penelitian ini juga memanfaatkan data kuantitatif

pendukung berupa persentase capaian implementasi program pada masing-masing sekolah. Data tersebut digunakan untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian, meliputi tingkat efisiensi rekrutmen digital, capaian kinerja guru melalui e-supervisi, dan tingkat kejelasan jalur pengembangan karir guru. Penggunaan data kuantitatif pendukung dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas model manajemen SDM pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital yang diterapkan pada lima SDI Kecamatan Jagakarsa.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Strategi Rekrutmen Guru Berbasis Meritokrasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima SDI di Kecamatan Jagakarsa telah menerapkan sistem rekrutmen guru yang mengintegrasikan prinsip meritokrasi dan digitalisasi melalui model “3R Digital Amanah”. Proses rekrutmen dilakukan melalui tujuh tahapan, yaitu analisis kebutuhan guru, publikasi lowongan melalui platform digital, seleksi administrasi berbasis Google

Form, tes kompetensi bidang, tes Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ), simulasi mengajar, dan wawancara akhlak. Sistem ini memungkinkan proses seleksi berlangsung lebih transparan, terdokumentasi, dan mudah diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan.

Data penelitian menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen digital menghasilkan tingkat efisiensi rata-rata sebesar 77%. SDI Al Bayyinah memperoleh capaian tertinggi sebesar 85%, disusul SDI Anuriyah sebesar 80%, SDI Al Hidayah dan SDI Taman Quraniyah masing-masing 75%, serta SDI Teladan sebesar 70%. Selain itu, seluruh guru yang diterima telah memenuhi standar kompetensi bidang dan BTQ dengan nilai minimal 85. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan platform digital mampu meningkatkan objektivitas proses seleksi sekaligus meminimalkan praktik subjektivitas dalam penerimaan tenaga pendidik.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung konsep meritokrasi yang dikemukakan Young (2020), bahwa posisi dan kesempatan harus diberikan berdasarkan kompetensi dan prestasi individu, bukan faktor kedekatan atau hubungan personal.

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Lawler (2021) yang menyatakan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas organisasi. Dalam perspektif pendidikan Islam, praktik tersebut mencerminkan implementasi prinsip amanah sebagaimana termaktub dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang menegaskan pentingnya memberikan amanah kepada pihak yang berhak menerimanya. Oleh karena itu, sistem rekrutmen digital yang diterapkan oleh lima SDI tidak hanya memenuhi aspek profesionalitas, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keislaman.

Pengembangan Karir Guru Melalui Sistem Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir guru dilakukan secara sistematis melalui program "Kajian Jumat Pagi" dan pemanfaatan Google Site sebagai peta karir digital. Program ini dilaksanakan secara kolaboratif antar sekolah dengan materi yang mencakup penguatan kompetensi pedagogik, literasi digital, penulisan karya ilmiah, pengembangan kurikulum, dan penguatan nilai-nilai keislaman. Selain itu, sistem

mentoring lintas sekolah memberikan kesempatan bagi guru senior untuk mendampingi guru pemula dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka.

Data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 81% guru menyatakan jalur pengembangan karir menjadi lebih jelas setelah diterapkannya sistem digital. SDI Al Bayyinah memperoleh capaian tertinggi sebesar 90%, SDI Anuriyah sebesar 85%, SDI Al Hidayah sebesar 80%, serta SDI Taman Quraniyah dan SDI Teladan masing-masing sebesar 75%. Pada tahun 2024 tercatat sebanyak 28 guru berhasil lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG), 12 guru menyelesaikan penelitian tindakan kelas (PTK), dan lima guru berhasil mempublikasikan artikel ilmiah.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital mampu memperkuat sistem pengembangan karir yang lebih terarah dan berkelanjutan. Hasil ini mendukung teori Schuler (2022) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir guru harus dilakukan melalui kombinasi pelatihan, mentoring, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu, keberadaan

komunitas belajar profesional lintas sekolah terbukti meningkatkan motivasi dan kompetensi guru secara kolektif. Dalam perspektif Islam, upaya peningkatan kompetensi tersebut sejalan dengan QS. Al-Mujadalah ayat 11 yang menjelaskan bahwa Allah SWT akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu. Dengan demikian, pengembangan karir berbasis digital tidak hanya meningkatkan kualitas profesional guru, tetapi juga menjadi sarana aktualisasi nilai-nilai pendidikan Islam.

Penilaian Kinerja Guru Berbasis E-Supervisi

Aspek ketiga dalam model “3R Digital Amanah” adalah Refleksi Kinerja melalui sistem supervisi akademik berbasis elektronik (e-supervisi). Sistem ini dilaksanakan menggunakan pendekatan reflektif yang dikenal dengan konsep “Teh Hangat 3B” (Baik, Bisa Dikuatkan, dan Butuh Bantuan). Supervisi dilakukan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, diskusi reflektif, tindak lanjut perbaikan, dan observasi ulang untuk mengukur perkembangan guru.

Data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor supervisi guru meningkat dari 78 pada tahun 2023

menjadi 88 pada tahun 2024. Sebanyak 84% guru berada pada kategori kinerja baik hingga sangat baik. SDI Anuriyah memperoleh capaian tertinggi sebesar 90%, SDI Al Bayyinah dan SDI Al Hidayah masing-masing 85%, sedangkan SDI Teladan dan SDI Taman Quraniyah mencapai 80%. Selain itu, sebanyak 82% guru menyatakan bahwa sistem supervisi reflektif membuat mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dibandingkan sistem evaluasi konvensional.

Hasil penelitian ini mendukung teori supervisi reflektif yang dikemukakan Glickman (2021), bahwa supervisi yang berorientasi pada pembinaan dan refleksi mampu meningkatkan profesionalisme guru secara lebih efektif dibandingkan pendekatan yang bersifat inspeksi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Fauzi (2022) yang menegaskan bahwa supervisi berbasis dialog dapat membangun budaya belajar yang positif di lingkungan sekolah. Dalam perspektif Islam, pendekatan supervisi yang menekankan kolaborasi dan saling membantu mencerminkan nilai ta'awun sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Maidah ayat 2. Oleh

karena itu, implementasi e-supervisi berbasis reflektif tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja guru, tetapi juga memperkuat budaya kerja kolaboratif dalam lembaga pendidikan Islam.

Model “3R Digital Amanah” sebagai Inovasi Manajemen SDM Pendidikan Islam

Berdasarkan hasil penelitian pada tiga aspek utama, yaitu rekrutmen digital, pengembangan karir, dan penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa model “3R Digital Amanah” merupakan inovasi manajemen SDM pendidikan Islam yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik. Model ini mengintegrasikan prinsip meritokrasi, teknologi digital, dan nilai-nilai Islam dalam satu sistem yang saling terhubung.

Keunggulan utama model ini terletak pada penggunaan platform digital yang mudah diakses dan berbiaya rendah, seperti Google Form, Google Site, dan Google Drive. Dengan memanfaatkan teknologi tersebut, seluruh proses manajemen SDM dapat terdokumentasi secara sistematis, transparan, dan akuntabel. Temuan ini memperkuat argumentasi Lawler (2021) bahwa digitalisasi SDM

merupakan kebutuhan strategis organisasi modern dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis.

Selain meningkatkan efisiensi administrasi, model “3R Digital Amanah” juga berhasil memperkuat budaya profesionalisme dan amanah dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam. Hal ini terlihat dari meningkatnya kualitas rekrutmen guru, kejelasan jalur pengembangan karir, serta peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan capaian rata-rata antara 75% hingga 90% pada seluruh indikator, model ini layak dijadikan rujukan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang adaptif, profesional, dan berbasis nilai-nilai keislaman.

.

E. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi model manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam berbasis meritokrasi digital mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik pada lima Sekolah Dasar Islam (SDI) di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Model

“3R Digital Amanah” yang terdiri atas Rekrutmen Digital, Revolusi Karir, dan Refleksi Kinerja terbukti mampu mengintegrasikan prinsip meritokrasi, teknologi digital, dan nilai-nilai Islam dalam satu sistem pengelolaan SDM yang komprehensif.

Pada aspek rekrutmen, penggunaan platform digital dalam proses seleksi guru berhasil meningkatkan efisiensi dan transparansi dengan capaian rata-rata sebesar 77%. Sistem ini memungkinkan proses seleksi dilakukan secara objektif berdasarkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an (BTQ), serta integritas akhlak calon guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meritokrasi digital mampu memperkuat prinsip amanah dalam penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi yang dimiliki.

Pada aspek pengembangan karir, penerapan program pembinaan berkelanjutan melalui “Kajian Jumat Pagi”, mentoring lintas sekolah, dan peta karir digital memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. Sebanyak 81% guru menyatakan bahwa jalur pengembangan karir menjadi lebih

jas dan terarah, yang ditunjukkan dengan meningkatnya partisipasi guru dalam Pendidikan Profesi Guru (PPG), penelitian tindakan kelas, dan publikasi ilmiah.

Sementara itu, pada aspek penilaian kinerja, implementasi sistem e-supervisi berbasis reflektif melalui pendekatan “Teh Hangat 3B” berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi guru. Sebanyak 84% guru berada pada kategori kinerja baik hingga sangat baik, menunjukkan bahwa supervisi yang berorientasi pada pembinaan dan refleksi lebih efektif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan dibandingkan pendekatan evaluatif yang bersifat administratif.

Secara keseluruhan, model “3R Digital Amanah” terbukti menjadi inovasi manajemen SDM pendidikan Islam yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Integrasi teknologi digital dengan nilai amanah, profesionalisme, dan pengembangan kompetensi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, model ini layak dijadikan sebagai rujukan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengembangkan sistem manajemen SDM yang adaptif

terhadap perkembangan teknologi serta mampu menjawab tantangan pendidikan di era Society 5.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahar, H. (2024). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2023). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (6th ed.). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Dewi, O. S. (2022). Strategi rekrutmen guru profesional berbasis nilai Islam. *Jurnal Al-Ta'dib*, 15(1), 45–58.
- Efendi, R. (2025). Pengembangan karir guru melalui musyawarah guru mata pelajaran digital. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22(1), 67–81.
- Fauzi, M. (2022). *Supervisi akademik berbasis refleksi untuk peningkatan mutu pembelajaran*. Pustaka Belajar.
- Glickman, C. D. (2021). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson Education.
- Idris, I. (2024). Literasi digital guru sekolah dasar Islam di era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(2), 88–102.
- Jannah, R. (2022). *Manajemen sumber daya manusia berbasis*

- kompetensi di sekolah Islam. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(1), 21–35.
- Lawler, E. E. (2021). Digital HR transformation and employee experience. *Human Resource Management*, 60(5), 733–745.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human resource management: Essential perspectives* (9th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2023). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Schuler, R. S. (2022). Career development systems in education. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103627.
- Young, M. (2020). *The rise of meritocracy* (Rev. ed.). Routledge.