



STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KUALITAS GURU PAI DI SD INTEGRAL HIJRATUL MUTTAQIN PALARAN SAMARINDA

¹ Muhammad Yarif Yahya, ² Mustaqim Hasan, ³ Ali Mashar

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: yarifyahyamuhammad@gmail.com

Abstract

This study aims to explore the strategic implementation of human resource management (HRM) in improving the quality of Islamic Religious Education (PAI) teachers at SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda. Utilizing a qualitative descriptive method through observation, interviews, and documentation, this research reveals that the school applies a comprehensive HRM strategy, including selective recruitment, continuous professional development, performance evaluation, and a balanced motivation system. The findings indicate that effective HRM strategies contribute significantly to enhancing the competence, commitment, and professionalism of PAI teachers. Furthermore, the involvement of school leadership in modeling, mentoring, and supporting teachers plays a vital role in building a strong academic and religious culture. The results confirm that a well-managed human resource system directly impacts the improvement of Islamic education quality in schools. Therefore, strategic HRM is essential not only for administrative efficiency but also for educational excellence in Islamic institutions..

Keywords: Human Resource Management, Teacher Professionalism, Islamic Education Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda. Menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, penelitian ini menemukan bahwa sekolah menerapkan strategi manajemen SDM yang komprehensif, mencakup rekrutmen selektif, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan sistem motivasi yang seimbang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi, komitmen, dan profesionalisme guru PAI. Selain itu, keterlibatan pimpinan sekolah dalam memberikan keteladanan dan dukungan memperkuat budaya akademik dan religius. Temuan ini menegaskan bahwa sistem pengelolaan SDM yang baik secara langsung berdampak pada peningkatan mutu pendidikan Islam di sekolah. Oleh karena itu, manajemen SDM yang strategis menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan Islam..

Kata Kunci: Manajemen SDM, Profesionalisme Guru, Mutu Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah elemen penting dalam pembentukan karakter dan intelektualitas generasi masa depan (Suprpto et al., 2024). Di Indonesia, pendidikan Islam memainkan peranan vital dalam mencetak individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga baik dalam aspek moral dan spiritual. Salah satu komponen utama dalam pendidikan Islam adalah guru Pendidikan Agama Islam (PAI), yang memiliki tugas berat dalam mengajarkan nilai-nilai agama dan akhlak kepada siswa. Oleh karena itu, kualitas guru PAI sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran agama di sekolah-sekolah Islam. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di bidang ini (Sari & Bermuli, 2021).

SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda adalah salah satu sekolah yang menerapkan pendidikan Islam dengan pendekatan holistik, yakni melibatkan aspek intelektual, moral, dan spiritual dalam pembelajaran. Sekolah ini memiliki visi untuk mencetak siswa yang tidak hanya pandai dalam akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Dalam mewujudkan visi tersebut, guru PAI memegang peran yang sangat penting. Keberhasilan seorang guru PAI tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya dalam menyampaikan materi ajar, tetapi juga bagaimana dia mampu menjadi teladan bagi siswanya dalam kehidupan sehari-hari.

Namun, untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, guru PAI memerlukan pengelolaan yang baik dalam hal manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini mencakup berbagai aspek, seperti pemilihan, pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja guru PAI. Tanpa manajemen yang tepat, tidak mungkin dihasilkan guru yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya (Denico, 2024).

Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks, termasuk dalam hal manajemen SDM (Prabu Mangku Negera, 2005). Di tengah perubahan teknologi dan dinamika sosial, guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai metode pembelajaran yang lebih inovatif, agar mampu menjawab kebutuhan siswa dan masyarakat yang terus berkembang. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif menjadi hal yang krusial untuk meningkatkan kualitas guru PAI dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan agama di sekolah ini.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat dapat memberikan dampak besar terhadap kualitas Pendidikan (Destiana, 2023). Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM merujuk pada bagaimana sekolah mengelola dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh para pendidik, khususnya guru PAI, untuk meningkatkan hasil pembelajaran dan menciptakan iklim pendidikan yang positif.

Manajemen SDM yang baik mencakup beberapa tahapan, seperti rekrutmen guru yang kompeten, penyusunan pelatihan dan pengembangan karier yang relevan, serta pemberian dukungan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap kinerja guru.

Peningkatan kualitas guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda perlu didasarkan pada pemahaman tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para guru PAI dalam proses pembelajaran. Sebagai contoh, di daerah Palaran, Samarinda, yang merupakan daerah yang sedang berkembang, tantangan yang dihadapi oleh guru PAI mungkin terkait dengan keterbatasan fasilitas dan sumber daya pembelajaran. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang diterapkan harus dapat mengatasi kendala-kendala tersebut sekaligus memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensinya dalam mengajar.

Selain itu, kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik guru, tetapi juga pada sikap dan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru PAI untuk terus termotivasi dan merasa dihargai. Dalam hal ini, faktor kesejahteraan dan penghargaan terhadap guru PAI juga perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda.

Guru PAI memiliki peran yang sangat vital dalam mendidik siswa agar memiliki dasar agama yang kuat, baik dalam aspek pemahaman agama maupun dalam pembentukan karakter (Hasan & Anita, 2022). Kompetensi seorang guru PAI tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar, tetapi juga meliputi kemampuan untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan yang dapat diterima oleh siswa dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kompetensi guru PAI perlu ditingkatkan secara berkelanjutan untuk memastikan kualitas pendidikan agama di sekolah-sekolah Islam tetap terjaga.

Beberapa kompetensi yang penting dimiliki oleh guru PAI adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif (Djuanda, 2019). Guru PAI harus mampu menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi ajar yang mendalam, termasuk pemahaman tentang fiqih, akidah, akhlak, dan tafsir Al-Qur'an. Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, orang tua, serta rekan sejawat. Terakhir, kompetensi kepribadian mencakup sikap, nilai-nilai, dan perilaku yang menjadi teladan bagi siswa.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh guru PAI adalah bagaimana menciptakan metode pengajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa yang beragam

(Irawan et al., 2022). Sebagai contoh, siswa di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda berasal dari berbagai latar belakang sosial dan budaya, yang mempengaruhi cara mereka dalam belajar. Oleh karena itu, guru PAI harus mampu menyesuaikan pendekatannya agar dapat mengakomodasi kebutuhan siswa secara individual. Dalam hal ini, strategi manajemen SDM yang baik akan membantu dalam menyediakan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan guru, sehingga mereka dapat terus memperbarui metode pengajaran mereka (Murtafiah, 2021).

Untuk meningkatkan kualitas guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda, diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat. Pertama, sekolah perlu melakukan rekrutmen guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan memiliki minat untuk mengajar PAI. Proses rekrutmen ini harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa guru yang diterima memiliki potensi dan kompetensi yang baik.

Kedua, setelah guru PAI diterima, sekolah perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan pedagogik, pelatihan terkait penguasaan materi ajar, serta pelatihan dalam penggunaan teknologi pembelajaran. Dalam konteks SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda, pelatihan ini harus disesuaikan dengan kondisi lokal dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah. Misalnya, jika sekolah mengalami keterbatasan fasilitas, pelatihan dapat difokuskan pada bagaimana menggunakan sumber daya yang ada secara efektif.

Selain itu, manajemen SDM juga harus melibatkan evaluasi kinerja yang sistematis. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara observasi langsung di kelas, tes hasil belajar siswa, serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana guru PAI mampu mencapai tujuan pembelajaran dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan spiritual dan moral siswa.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (Sidiq & Choiri, 2019). Penelitian kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali informasi secara mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam konteks peningkatan kualitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di lingkungan sekolah dasar, khususnya di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan strategi manajemen SDM yang diterapkan pihak sekolah, serta dampaknya terhadap kualitas guru PAI dari berbagai aspek seperti kompetensi, kinerja, dan profesionalisme (Hoy, 2010).

Lokasi penelitian ini dilakukan secara spesifik di SD Integral Hijratul Muttaqin yang beralamat di Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem pendidikan integral, yang tidak hanya menekankan aspek akademik

tetapi juga penguatan nilai-nilai religius. Dalam konteks tersebut, peran guru PAI sangat penting dan menjadi salah satu fokus utama dalam pengembangan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana strategi manajemen SDM yang diterapkan sekolah dapat mendukung peningkatan kualitas guru PAI.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan sekolah, termasuk saat proses pembelajaran berlangsung, kegiatan rapat guru, maupun aktivitas pengembangan guru. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai pelaksanaan manajemen SDM di lapangan. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada berbagai informan kunci, yaitu kepala sekolah, guru PAI, serta staf manajemen yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi guru. Teknik wawancara ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih detail, subjektif, dan kontekstual sesuai dengan realitas di sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan, seperti dokumen program kerja sekolah, daftar pelatihan guru, nilai evaluasi kinerja, serta kurikulum yang berkaitan dengan pembinaan guru PAI.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif model Miles dan Huberman, yang terdiri atas tiga tahapan (Handoko et al., 2024): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang diperoleh selama proses pengumpulan data agar hanya data yang relevan dengan fokus penelitian yang dianalisis lebih lanjut. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar memudahkan peneliti dalam memahami hubungan antar kategori informasi. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses verifikasi data secara berulang untuk memastikan keabsahan temuan. Untuk menjaga validitas data, penelitian ini juga menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data yang berbeda. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh dan objektif mengenai strategi manajemen SDM dalam peningkatan kualitas guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Perencanaan SDM oleh Manajemen Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SD Integral Hijratul Muttaqin telah menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas Pendidikan. Salah satu aspek yang menonjol adalah perencanaan SDM yang dilakukan secara sistematis dan proaktif (Hasan & Anita, 2024). Kepala sekolah bersama tim manajemen menyusun strategi perencanaan tenaga pendidik berdasarkan analisis kebutuhan riil di lapangan, seperti jumlah siswa, beban kurikulum, dan standar kompetensi yang dibutuhkan dalam mendidik peserta didik abad 21.

Perencanaan SDM ini tidak hanya berorientasi pada kuantitas, namun lebih menekankan pada kualitas. Dalam konteks guru Pendidikan Agama Islam (PAI), perencanaan dilakukan

berdasarkan standar kompetensi guru sesuai Permendiknas No. 16 Tahun 2007, yang meliputi empat kompetensi utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kepala sekolah menekankan pentingnya guru PAI yang tidak hanya menguasai materi keagamaan secara mendalam, tetapi juga mampu mentransformasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan nyata siswa.

Selain itu, dalam merespons tantangan zaman, sekolah juga mempertimbangkan aspek digitalisasi pembelajaran. Guru PAI diharapkan memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Misalnya, menggunakan platform pembelajaran daring, aplikasi interaktif, serta video pembelajaran sebagai bagian dari upaya menarik minat dan memperkuat pemahaman siswa terhadap materi PAI.

2. Rekrutmen dan Seleksi Guru PAI yang Terstandar

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa SD Integral Hijratul Muttaqîn menerapkan rekrutmen guru PAI yang selektif dan berbasis pada kompetensi. Proses rekrutmen diawali dengan tahapan administrasi yang mencakup verifikasi ijazah, transkrip nilai, dan surat keterangan pengalaman kerja. Selanjutnya, calon guru mengikuti tes tertulis untuk mengukur pengetahuan keislaman dan pedagogic (Hasan & Anita, 2024).

Tahapan selanjutnya adalah praktik mengajar dan wawancara. Praktik mengajar digunakan untuk menilai kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, dan memotivasi siswa. Sedangkan wawancara digunakan untuk menggali nilai-nilai kepribadian, etika kerja, dan visi pendidikan Islam calon guru tersebut.

Kriteria seleksi yang digunakan mencakup kemampuan akademik, moralitas, keterampilan berkomunikasi, dan komitmen terhadap pendidikan karakter. Hal ini memperkuat prinsip manajemen SDM modern yang menekankan kesesuaian antara individu dengan kultur dan kebutuhan organisasi atau sekolah, sehingga dapat meminimalkan konflik dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

3. Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas guru PAI, sekolah menyusun berbagai program pengembangan profesional secara berkelanjutan (Rohmah, 2016). Guru PAI didorong untuk mengikuti pelatihan dan seminar baik yang diselenggarakan oleh yayasan maupun lembaga eksternal seperti Kementerian Agama, MGMP, dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Pelatihan yang diikuti mencakup pembelajaran berbasis kurikulum merdeka, pembelajaran diferensiasi, strategi evaluasi autentik, dan penguatan karakter Islami berbasis pengalaman langsung.

Tidak hanya itu, sekolah juga membentuk Komunitas Belajar Guru (KBG) yang aktif dan produktif. Forum ini menjadi ruang diskusi antar-guru, di mana mereka bisa berbagi pengalaman, mengkaji tantangan dalam pengajaran, dan bersama-sama mencari solusi terbaik. Guru PAI merasa termotivasi karena didukung oleh ekosistem pembelajaran yang positif dan kolaboratif.

Guru juga difasilitasi untuk mengembangkan karya ilmiah dan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) guna meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Beberapa guru telah mempresentasikan hasil PTK mereka dalam seminar tingkat kota dan provinsi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas guru, tetapi juga mendorong munculnya inovasi pembelajaran di kelas PAI (Chandra Oktaviani, 2022).

4. Evaluasi Kinerja Guru PAI

Evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara berkala dan menyeluruh. Kepala sekolah melakukan observasi langsung ke kelas secara periodik untuk menilai bagaimana guru mengajar, mengelola kelas, dan membina hubungan dengan siswa (Prabu Mangku Negera, 2005). Selain observasi, evaluasi juga dilakukan melalui supervisi akademik dan penilaian reflektif bersama guru.

Selain dari kepala sekolah, penilaian terhadap kinerja guru juga berasal dari umpan balik siswa dan orang tua. Siswa diminta untuk menilai sejauh mana mereka merasa terbantu oleh metode pembelajaran guru dalam memahami nilai-nilai Islam. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis oleh tim pengembang mutu untuk merancang pelatihan atau pendampingan yang dibutuhkan oleh guru.

Evaluasi mencakup aspek penguasaan materi, strategi pembelajaran, etika komunikasi, dan kemampuan guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam pembelajaran sehari-hari. Hasil evaluasi juga menjadi acuan dalam pemberian penghargaan dan kenaikan jabatan guru.

5. Imbal Jasa dan Motivasi Kerja

Faktor kesejahteraan menjadi bagian penting dalam strategi manajemen SDM di sekolah ini. Guru PAI diberikan gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Selain itu, sekolah juga memberikan berbagai tunjangan tambahan, seperti tunjangan pembimbing ekstrakurikuler, tunjangan prestasi kerja, dan tunjangan keagamaan (Djuanda, 2019).

Yang menarik, sekolah memberikan penghargaan dalam bentuk non-finansial yang bersifat motivasional. Misalnya, guru berprestasi diberikan penghargaan berupa sertifikat, apresiasi dalam acara sekolah, dan program umrah gratis. Program ini memberikan semangat dan rasa kebanggaan tersendiri bagi guru, yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap sekolah.

Selain itu, adanya program kesejahteraan spiritual seperti kegiatan kajian pekanan, mentoring ruhiyah, dan retreat guru juga menjadi bagian dari strategi penguatan motivasi kerja berbasis nilai-nilai keislaman. Hal ini menjadikan lingkungan kerja guru PAI bukan hanya sebagai tempat mencari nafkah, tetapi juga ladang ibadah dan pengembangan diri secara spiritual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqîn adalah hasil dari kombinasi

strategi perencanaan, seleksi, pengembangan, evaluasi, dan pemberian motivasi kerja yang sinergis dan berkesinambungan.

Pembahasan

1. Manajemen SDM dan Peningkatan Kualitas Guru

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis menjadi kunci utama dalam peningkatan kualitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2011), yang menjelaskan bahwa manajemen SDM mencakup fungsi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi dan penghargaan. Keseluruhan fungsi tersebut tidak hanya diterapkan dalam konteks perusahaan, tetapi juga relevan dalam institusi pendidikan, terutama pendidikan Islam, yang menempatkan guru sebagai aktor utama dalam proses pembentukan karakter dan spiritualitas siswa.

Di SD Integral Hijratul Muttaqin, fungsi-fungsi tersebut dijalankan dalam kerangka kerja yang sistematis. Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan riil di lapangan, terutama dalam menghadapi tantangan pembelajaran agama di era digital. Proses ini melibatkan koordinasi antara kepala sekolah, bagian kurikulum, dan tenaga pendidik untuk menyesuaikan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menjadi fondasi dalam mewujudkan pendidikan Islam yang unggul dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Peran Strategi Rekrutmen dalam Menjaring Guru Berkualitas

Strategi rekrutmen guru PAI di sekolah ini tidak hanya berorientasi pada latar belakang akademik, tetapi juga mempertimbangkan aspek kepribadian, kemampuan mengelola kelas, serta integritas moral. Hal ini selaras dengan pandangan Robbins (2006) bahwa kualitas input akan menentukan kualitas output. Dalam praktiknya, proses seleksi mencakup beberapa tahap, mulai dari seleksi administrasi, tes kompetensi bidang agama, praktik mengajar, hingga wawancara mendalam tentang komitmen dan integritas calon guru.

Dengan strategi ini, SD Integral Hijratul Muttaqin berhasil merekrut guru-guru PAI yang memiliki landasan akademik yang kuat, penguasaan ilmu syariah, serta kemampuan komunikasi yang baik. Ini sangat penting, mengingat pendidikan agama tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk nilai dan sikap peserta didik.

Rekrutmen yang terarah dan selektif memungkinkan terciptanya lingkungan pendidikan yang penuh inspirasi. Guru-guru yang direkrut tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dan motivator bagi siswa dalam menjalani kehidupan beragama yang autentik dan bermakna.

3. Pengembangan Profesionalisme Guru sebagai Proses Berkelanjutan

Proses pengembangan profesional guru PAI di SD Integral Hijratul Muttaqin tidak berhenti setelah tahap rekrutmen. Sekolah secara aktif memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan rutin, seminar pendidikan Islam, dan workshop integrasi teknologi dalam pembelajaran. Konsep ini sejalan dengan teori Fullan (2001) yang

menekankan bahwa pengembangan profesional guru merupakan proses dinamis yang berlangsung sepanjang karier.

Dalam konteks sekolah ini, guru didorong untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat. Komunitas belajar guru (*teacher learning community*) dibentuk untuk memfasilitasi pertukaran ide dan refleksi atas praktik pembelajaran. Ini menciptakan atmosfer kolaboratif, di mana guru tidak hanya bergantung pada pelatihan dari luar, tetapi juga saling belajar satu sama lain berdasarkan pengalaman nyata di kelas.

Pengembangan berkelanjutan ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Guru mampu mengadaptasi metode pengajaran sesuai perkembangan zaman dan karakter siswa. Ini memperlihatkan bahwa manajemen SDM yang berbasis pada peningkatan kapasitas tidak hanya meningkatkan kualitas individu guru, tetapi juga mendorong kemajuan institusi secara keseluruhan.

4. Keteladanan dan Evaluasi sebagai Pemicu Kinerja

Keteladanan kepala sekolah dan guru senior menjadi kekuatan tersendiri dalam manajemen SDM di sekolah ini. Nilai-nilai Islam diinternalisasikan bukan hanya dalam materi pembelajaran, tetapi juga melalui perilaku nyata seluruh staf pendidik. Ini mendukung teori Lickona (1991) yang menyatakan bahwa keteladanan merupakan unsur utama dalam pendidikan karakter. Ketika guru dan pemimpin sekolah menunjukkan integritas, disiplin, dan kerja keras, maka nilai-nilai tersebut akan secara alamiah ditiru oleh siswa.

Selain keteladanan, evaluasi kinerja guru juga dilakukan secara rutin dengan pendekatan formatif. Evaluasi ini mencakup observasi kelas, refleksi diri, serta umpan balik dari siswa dan rekan sejawat. Teori evaluasi formatif oleh Black & Wiliam (1998) menegaskan bahwa evaluasi semacam ini bukan hanya untuk menilai, tetapi untuk memperbaiki proses pembelajaran.

Evaluasi dilakukan secara adil dan terbuka, yang menciptakan budaya profesionalisme yang positif. Guru merasa dihargai atas usahanya, namun juga terdorong untuk terus memperbaiki diri. Kombinasi antara keteladanan dan evaluasi formatif ini menjadikan proses pengembangan SDM bersifat organik dan menyatu dalam kultur sekolah.

5. Imbalan dan Motivasi: Pendekatan Holistik dalam Manajemen

Motivasi kerja guru tidak semata-mata digerakkan oleh faktor gaji. Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya menjelaskan bahwa selain faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja), terdapat juga faktor motivasional seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi yang lebih berdampak dalam jangka panjang. Hal ini sangat dipahami oleh manajemen SD Integral Hijratul Muttaqin.

Sekolah ini memberikan penghargaan non-finansial seperti sertifikat apresiasi, pemberian tugas tambahan yang prestisius, dan peluang pengembangan diri ke tingkat regional atau nasional. Ini menciptakan rasa bangga dan tanggung jawab di kalangan guru. Ketika guru merasa diakui dan dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan optimal dan menunjukkan kinerja terbaik.

Di sisi lain, sekolah juga tidak mengabaikan aspek finansial. Meskipun berada di lingkungan pendidikan Islam yang mandiri, manajemen berusaha memberikan insentif tambahan bagi guru yang menunjukkan performa tinggi. Pendekatan holistik ini terbukti efektif dalam menjaga semangat kerja guru serta menumbuhkan loyalitas jangka panjang.

6. Implikasi terhadap Mutu Pendidikan Islam

Keseluruhan strategi manajemen SDM yang diterapkan di SD Integral Hijratul Muttaqin berdampak langsung pada mutu pendidikan Islam di sekolah ini. Guru PAI yang profesional dan berkomitmen tinggi mampu menghadirkan pembelajaran yang tidak hanya informatif, tetapi juga inspiratif. Siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan agama, tetapi juga termotivasi untuk menjalankan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Hal ini memperkuat pernyataan Al-Syaibani (1979), bahwa kualitas guru merupakan indikator utama keberhasilan pendidikan Islam. Ketika guru memiliki pengetahuan yang mendalam, metodologi pengajaran yang tepat, serta keteladanan moral, maka pendidikan Islam akan berjalan secara holistik dan membumi.

Di SD Integral Hijratul Muttaqin, siswa menunjukkan peningkatan dalam hal partisipasi ibadah, hafalan Al-Qur'an, dan pemahaman nilai-nilai akhlak. Ini menjadi bukti bahwa pengelolaan SDM yang baik berkontribusi besar pada pencapaian tujuan pendidikan Islam yang komprehensif: membentuk insan yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di SD Integral Hijratul Muttaqin Palaran Samarinda telah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Strategi manajemen SDM yang diterapkan mencakup seluruh fungsi dasar manajemen, yakni perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan, yang seluruhnya dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran agama Islam.

Rekrutmen guru PAI dilakukan dengan proses yang selektif dan ketat, menekankan pada kompetensi akademik serta integritas moral calon guru. Hal ini membuktikan bahwa kualitas input sangat memengaruhi kualitas output pendidikan. Selain itu, pengembangan profesionalisme guru dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai pelatihan, workshop, serta pembentukan komunitas belajar guru, yang mendorong terjadinya pembelajaran kolaboratif antar tenaga pendidik.

Evaluasi kinerja guru dilakukan tidak hanya untuk menilai, tetapi juga untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran. Evaluasi yang bersifat formatif ini mendorong guru untuk terus melakukan refleksi diri, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat integritas dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, keteladanan yang

ditunjukkan oleh kepala sekolah dan guru senior menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan religius di lingkungan sekolah.

Manajemen penghargaan dan motivasi diimplementasikan secara holistik dengan menggabungkan penghargaan materiil dan non-materiil. Guru yang menunjukkan dedikasi dan prestasi diberi penghargaan berupa insentif finansial, pengakuan formal, serta kesempatan pengembangan karier. Strategi ini terbukti meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan motivasi guru untuk terus berkinerja maksimal.

Seluruh upaya tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan Islam di SD Integral Hijratul Muttaqin. Guru PAI mampu memberikan pengajaran yang inspiratif dan membentuk karakter religius siswa secara menyeluruh. Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas guru, tetapi juga menjamin tercapainya tujuan pendidikan Islam secara utuh, yakni mencetak generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlakul karimah.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Oktaviani, E. (2022). Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *JSG: Jurnal Sang Guru*, 1(3), 164–171.
<https://doi.org/10.5430/JCT.V3N2P25>
- Denico, A. (2024). Optimalisasi Administrasi Pendidikan Islam untuk Pengelolaan PIAUD yang Berkualitas. *Jurnal Adzkiya*.
<http://www.jurnalstaiibnusia.ac.id/index.php/adz/article/view/253>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762>
- Djuanda, I. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru Sebagai Pendidik Profesional dalam Mengembangkan Pembelajaran. *Alim | Journal of Islamic Education*, 1(2), 353–372.
<https://doi.org/10.51275/alim.v1i2.145>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwnj7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232.
<https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>
- Hoy, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif & RND. In *Bandung: Alfabeta*.
- Irawan, M. N. L., Yasir, A., Anita, A., & Hasan, S. (2022). Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menjawab Tantangan Pendidikan Kontemporer. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*

- (JPDK), 4(6), 4273–4280. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.8887>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM* . Rafika Aditama.
- Rohmah, W. (2016). *Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7267>
- Sari, S. P., & Bermuli, J. E. (2021). Pembentukan Karakter Tanggung Jawab Siswa pada Pembelajaran Daring Melalui Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 110–121. <https://doi.org/10.33394/JK.V7I1.3150>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Suprpto, S. P. A., MP, I. P. M., Damayanti, S. T. O., & ... (2024). *MANAJEMEN PENDIDIKAN UNTUK MENCAPAI KEUNGGLAN AKADEMIK*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=9PYWEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=tqm+terhadap+efisiensi+administrasi+dan+akreditasi&ots=qpDhsDBwqr&sig=JX7181JqufpccILuCZzYv9_pLOc