



KONSEP PERENCANAAN, REKRUTMEN, DAN PENGANGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SDIT AL ISLAH BUKITTINGGI

Meri Yulia¹, Fitrah Q Qalbina Syahril², Hamdi Abdul Karim³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sjech M Djamil Djambek Bukittinggi

Email : meriyulia0407@gmail.com, fitrahqalbinavivii@gmail.com
hamdiabdulkarim@uinbukittinggi.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v5i4.4414>

Abstrak

Artikel ini mengkaji konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia (SDM) di SD Islam Terpadu (SDIT) Al Islah Bukittinggi sebagai salah satu sekolah dasar Islam swasta yang bernaung di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dan telah terakreditasi A. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana lembaga merencanakan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, pola rekrutmen yang digunakan, serta mekanisme pengangkatan yang berlandaskan regulasi pendidikan nasional dan nilai-nilai Islam. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kepustakaan tentang manajemen SDM pendidikan Islam dan penelusuran data sekunder terkait profil SD Islam Al Islah Bukittinggi. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM idealnya dilakukan melalui analisis kebutuhan berbasis kompetensi, rekrutmen yang sistematis dan transparan, serta pengangkatan yang mempertimbangkan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, serta integritas spiritual calon pendidik. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi konsep manajemen SDM modern dengan nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SDIT Al Islah Bukittinggi.

Kata kunci: Manajemen SDM, perencanaan, rekrutmen, pengangkatan, SDIT, pendidikan Islam.

1. PENDAHULUAN

SD Islam Al Islah Bukittinggi merupakan lembaga pendidikan dasar Islam berstatus swasta yang berlokasi di Jl. Mr. Asaad No. 52B Banto Darano, Kelurahan Campago Guguk Bulek, Kecamatan Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1993 dan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan status akreditasi A sehingga memiliki peran strategis dalam mencerdaskan dan membina akhlak generasi usia sekolah dasar di wilayah sekitarnya. Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci karena kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan mutu layanan pendidikan yang diberikan.

Dalam perspektif pendidikan Islam, manajemen SDM tidak dipahami sekadar sebagai pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan kinerja organisasi, tetapi sebagai proses mengelola manusia sebagai khalifah Allah yang memikul amanah pendidikan (Aziz, 2020). Setiap guru dan tenaga kependidikan dipandang sebagai subjek yang memiliki dimensi spiritual, moral, intelektual, dan sosial yang harus dibina secara seimbang sehingga pengelolaan SDM diarahkan untuk mengembangkan potensi mereka sebagai hamba Allah dan pelayan umat (Fauzi, 2019). Oleh karena itu, manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam bertumpu pada nilai amanah, kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab, sehingga seluruh kebijakan terkait perencanaan, penempatan, dan pembinaan SDM senantiasa dikaitkan dengan orientasi ibadah dan pengabdian (Rahman, 2021). Pendekatan ini menjadikan tujuan manajemen SDM bukan hanya mencapai target organisasi, tetapi juga mewujudkan lingkungan kerja yang religius, harmonis, dan berorientasi pada pembinaan akhlak mulia (Suryana, 2022).



Budaya kerja islami yang hendak dibangun melalui manajemen SDM tercermin dalam penekanan pada akhlakul karimah, ukhuwah, dan etos kerja profesional yang dilandasi niat yang lurus (Hidayat, 2020). Guru di sekolah Islam dituntut untuk menjadi teladan dalam ucapan, sikap, dan perilaku, sehingga pengelolaan SDM harus memastikan bahwa proses seleksi, pembinaan, dan evaluasi kinerja memasukkan indikator integritas dan keteladanan (Mansur, 2018). Guru tidak cukup hanya menguasai materi pelajaran, metode mengajar, dan teknologi pembelajaran, tetapi juga harus mampu membimbing spiritual peserta didik melalui pembiasaan ibadah, penguatan nilai-nilai keislaman, serta keteladanan dalam kehidupan sehari-hari (Natsir, 2019). Dengan demikian, sistem perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM di lembaga pendidikan Islam harus dirancang secara objektif sekaligus sensitif terhadap visi misi lembaga, sehingga setiap guru yang diangkat benar-benar mencerminkan profil pendidik yang profesional dan berkarakter islami (Syafe'i, 2021).

Berbagai penelitian tentang manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan guru sangat dipengaruhi oleh kualitas perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan secara sistematis dan berbasis data (Kusnadi, 2020). Perencanaan tersebut biasanya meliputi analisis jumlah guru yang dibutuhkan, kompetensi yang dipersyaratkan, distribusi beban mengajar, serta proyeksi pengembangan lembaga dalam jangka menengah dan panjang (Latif, 2019). Sekolah Islam yang menerapkan perencanaan SDM secara serius cenderung memiliki struktur organisasi yang lebih tertata, pembagian tugas yang lebih jelas, dan program pengembangan profesional guru yang lebih terarah (Munir, 2021). Kondisi ini pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pembelajaran, disiplin kerja, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut (Zainuddin, 2022).

Dalam hal rekrutmen, sejumlah studi tentang manajemen rekrutmen guru pendidikan agama Islam menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang sistematis dan transparan memiliki kontribusi signifikan terhadap kualitas guru yang dihasilkan (Fahlianti, 2020). Proses tersebut umumnya dimulai dari analisis kekurangan guru, penyusunan kriteria dan persyaratan, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes kompetensi, hingga wawancara yang menilai komitmen keagamaan dan kesesuaian dengan visi lembaga (Yusuf, 2019). Penelitian-penelitian tersebut juga mengidentifikasi bahwa rekrutmen yang melibatkan panitia khusus dan mekanisme seleksi berlapis mampu meminimalkan subjektivitas dan nepotisme, sehingga sekolah mendapatkan guru yang lebih sesuai dengan kebutuhan (Hasanah, 2021). Namun, berbagai kajian juga mencatat adanya tantangan, seperti keterbatasan calon yang benar-benar memenuhi standar kompetensi sekaligus memiliki komitmen keislaman yang kuat, serta belum optimalnya integrasi nilai Islam dalam indikator seleksi dan penilaian kinerja guru (Imron, 2022).

Di banyak lembaga pendidikan Islam, pengangkatan guru dan tenaga kependidikan masih menghadapi persoalan klasik berupa ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, serta lemahnya sistem pembinaan setelah pengangkatan (Marzuki, 2019). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa guru diangkat karena kebutuhan mendesak, kedekatan personal, atau pertimbangan praktis lain sehingga tidak selalu melalui prosedur seleksi yang komprehensif (Rohman, 2020). Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran, stabilitas organisasi, dan kesulitan lembaga dalam mempertahankan standar mutu yang telah ditetapkan (Anwar, 2021). Selain itu, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM sering kali berhenti pada jargon dan visi misi, tetapi belum sepenuhnya tercermin dalam instrumen seleksi, indikator evaluasi, maupun program pengembangan profesional berkelanjutan (Salim, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini memfokuskan kajian pada konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM di SDIT Al Islah Bukittinggi dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. SDIT Al Islah sebagai sekolah dasar Islam swasta yang telah terakreditasi A memiliki posisi strategis dalam memberikan layanan pendidikan bermutu sekaligus menginternalisasikan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik (Data BAN-S/M, 2009). Fokus kajian diarahkan pada bagaimana seharusnya sekolah merancang perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, menyusun mekanisme rekrutmen yang memenuhi standar profesional, serta menetapkan prosedur pengangkatan



yang sejalan dengan visi misi lembaga dan karakteristik masyarakat sekitar (Profil SD Islam Al Islah, 2024). Dengan pendekatan ini, pembahasan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga kontekstual dengan kondisi satuan pendidikan Islam tingkat dasar (Ismail, 2021).

Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan praktik manajemen SDM di sekolah Islam dasar, khususnya dalam upaya mengintegrasikan standar profesional guru dengan karakter islami secara lebih operasional (Nugraha, 2022). Konsep-konsep yang dibahas dapat menjadi rujukan bagi pimpinan sekolah, pengelola yayasan, dan pemangku kepentingan lain dalam mengevaluasi dan merancang ulang kebijakan perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan guru di SDIT Al Islah Bukittinggi (Siregar, 2020). Selain itu, artikel ini dapat berfungsi sebagai pijakan awal bagi penelitian lapangan yang lebih mendalam tentang implementasi manajemen SDM di sekolah tersebut, misalnya melalui studi kasus, observasi, atau wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengurus yayasan (Nasution, 2023). Dengan demikian, hasil kajian diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah teoritis manajemen pendidikan Islam, tetapi juga memberikan arah praktis bagi peningkatan mutu SDM di lembaga pendidikan Islam tingkat dasar (Halim, 2022).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kepustakaan dan studi dokumen institusional, karena pendekatan ini dinilai paling relevan untuk mengkaji fenomena manajemen SDM dalam perspektif normatif dan konseptual tanpa terikat pada angka-angka statistik (Kusnadi, 2020). Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan penulis untuk menggambarkan secara rinci, sistematis, dan mendalam mengenai konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM dalam manajemen pendidikan Islam, sehingga fokus kajian terletak pada makna, prinsip, dan landasan teoritis yang melatarbelakangi praktik manajerial di lembaga pendidikan Islam (Aziz, 2020). Pemilihan jenis studi kepustakaan didasarkan pada kebutuhan untuk menghimpun dan mengkritisi berbagai sumber ilmiah, seperti buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian yang relevan, sedangkan studi dokumen institusional digunakan untuk membaca data dan informasi resmi tentang profil serta karakteristik SD Islam Al Islah Bukittinggi sebagai konteks penerapan konsep (Ismail, 2021). Dengan demikian, deskripsi konseptual yang disusun tidak hanya bersifat abstrak, tetapi juga dikontekstualisasikan dengan kondisi objektif sekolah berdasarkan data sekunder yang tersedia, seperti data akreditasi, identitas satuan pendidikan, dan informasi yayasan penyelenggara (Data BAN-S/M, 2009). Pendekatan ini membuat tulisan mampu menjembatani antara tataran teori manajemen pendidikan Islam dan realitas kelembagaan di SD Islam Al Islah Bukittinggi sebagai salah satu representasi sekolah dasar Islam swasta yang bernaung di bawah Kementerian Pendidikan (Profil SD Islam Al Islah, 2024).

Sumber data dalam kajian ini terdiri dari tiga kelompok utama yang saling melengkapi dan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan relevansi dan kemutakhiran (Rahman, 2020). Pertama, literatur primer tentang manajemen SDM dalam pendidikan Islam dan konsep manajemen SDM modern, mencakup buku-buku manajemen pendidikan Islam, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta laporan penelitian yang membahas perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan guru pada lembaga pendidikan Islam sehingga memberikan landasan teoritis yang kuat (Fauzi, 2019). Kedua, dokumen dan data sekunder mengenai profil SD Islam Al Islah Bukittinggi yang diperoleh dari basis data resmi Kementerian Pendidikan, laman data referensi pendidikan, dan situs profil sekolah, termasuk informasi tentang status akreditasi, NPSN, alamat, dan identitas yayasan yang menaungi, yang menggambarkan konteks kelembagaan tempat konsep-konsep tersebut akan diaplikasikan (Profil SD Islam Al Islah, 2024). Ketiga, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen SDM di sekolah Islam dasar, yang digunakan untuk membandingkan, mengkritisi, dan memperkaya analisis, sehingga posisi kajian ini menjadi jelas dalam peta keilmuan manajemen pendidikan Islam (Nugraha, 2022). Strategi pemilihan sumber secara purposive ini membantu memastikan bahwa data yang digunakan benar-benar mendukung tujuan kajian dan mencerminkan kondisi mutakhir praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam (Halim, 2022).



Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) yang dilaksanakan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis (Latif, 2019). Pada tahap reduksi data, seluruh literatur dan dokumen yang terkumpul dibaca secara cermat, kemudian dipilih bagian-bagian yang relevan dengan fokus kajian yaitu konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM dalam pendidikan Islam, sementara informasi yang kurang relevan disisihkan agar analisis tetap terfokus (Munir, 2021). Tahap penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan informasi ke dalam tema-tema utama seperti konsep manajemen SDM pendidikan Islam, perencanaan SDM guru di sekolah Islam, proses rekrutmen guru, serta pengangkatan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan, sehingga hubungan antar konsep dapat terlihat dengan lebih jelas (Marzuki, 2019). Selanjutnya, pada tahap penarikan kesimpulan, seluruh temuan konseptual disintesis dan dihubungkan dengan informasi faktual tentang profil dan kondisi SD Islam Al Islah Bukittinggi, sehingga diperoleh gambaran konseptual yang utuh mengenai bagaimana seharusnya perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM dikelola di sekolah tersebut dalam perspektif manajemen pendidikan Islam (Nasution, 2023). Pendekatan analisis isi ini memungkinkan kajian menghasilkan pemahaman yang mendalam, argumentatif, dan terstruktur tentang manajemen SDM di SD Islam Al Islah Bukittinggi (Zainuddin, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep manajemen SDM pendidikan Islam

Manajemen SDM dalam pendidikan Islam dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan lembaga yang bernuansa islami. SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, tetapi sebagai amanah yang harus dikelola dengan perspektif pengabdian, ukhuwah, dan tanggung jawab moral kepada Allah Swt. Oleh karena itu, manajemen SDM di sekolah Islam menekankan sinergi antara kompetensi profesional dan komitmen religius.

Penelitian tentang manajemen SDM di berbagai sekolah Islam dasar menunjukkan bahwa banyak lembaga yang mulai menerapkan pendekatan kompetensi berbasis religius dalam merencanakan dan mengembangkan SDM guru. Perencanaan kebutuhan guru dilakukan melalui analisis kebutuhan, penentuan standar kualifikasi akademik dan religius, serta penyusunan program pengembangan yang mendukung peningkatan kompetensi dan spiritualitas guru. Temuan-temuan ini menjadi dasar bagi perumusan konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM di SDIT Al Islah Bukittinggi.

Gambaran umum SDIT Al Islah Bukittinggi

SD Islam Al Islah Bukittinggi adalah sekolah dasar Islam berstatus swasta yang berdiri pada 4 Agustus 1993 dan berlokasi di kawasan Campago Guguk Bulek, Kecamatan Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi. Sekolah ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, memiliki NPSN 10307942, dan telah memperoleh akreditasi A berdasarkan keputusan akreditasi tahun 2009. Sebagai lembaga pendidikan Islam, SD Islam Al Islah berupaya memadukan kurikulum nasional dengan penguatan pendidikan karakter dan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran.

Keberadaan SD Islam Al Islah Bukittinggi berada dalam lingkungan yayasan yang menaungi beberapa lembaga pendidikan Islam lain di lokasi yang sama atau berdekatan, seperti SMP Islam Al Islah. Hal ini menunjukkan adanya ekosistem pendidikan Islam yang relatif lengkap sehingga kebutuhan SDM bukan hanya terkait guru SD, tetapi juga berkaitan dengan kesinambungan pendidikan dari tingkat dasar ke menengah. Dalam konteks ini, perencanaan dan rekrutmen SDM menjadi isu strategis agar kualitas guru di setiap jenjang tetap terjaga dan konsisten dengan visi yayasan.

Konsep perencanaan SDM di SDIT Al Islah

Secara konseptual, perencanaan SDM di SDIT Al Islah Bukittinggi seyogianya mengikuti prinsip-prinsip perencanaan SDM di sekolah Islam yang berbasis kompetensi dan nilai spiritual. Perencanaan SDM dimulai dari analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan data jumlah



rombongan belajar, rasio guru-siswa, kebutuhan spesialisasi mata pelajaran, serta program pengembangan keislaman seperti tahfiz, tilawah, dan pembinaan ibadah. Analisis kebutuhan ini penting agar sekolah memiliki proyeksi jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Perencanaan SDM juga mencakup penetapan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh calon guru dan tenaga kependidikan, baik kompetensi akademik, pedagogik, sosial, profesional, maupun kompetensi keagamaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik, memahami dasar-dasar aqidah, ibadah, dan akhlak, serta kesiapan menjadi teladan bagi siswa. Dalam konteks SD Islam Al Islah Bukittinggi yang telah terakreditasi A, perencanaan SDM perlu diselaraskan dengan standar nasional pendidikan sekaligus visi misi yayasan yang berorientasi pada pembentukan generasi islami yang unggul. Perencanaan yang matang akan memudahkan proses rekrutmen dan pengangkatan sehingga tidak bersifat insidental.

Konsep rekrutmen SDM di SDIT Al Islah

Rekrutmen SDM di lembaga pendidikan Islam idealnya dipandang sebagai proses strategis untuk mencari dan menarik calon pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi dan sejalan dengan nilai lembaga. Kajian tentang manajemen rekrutmen guru pendidikan agama Islam di sekolah Islam menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik meliputi persiapan, penetapan persyaratan, penetapan prosedur pendaftaran, penjadwalan, dan pembentukan panitia khusus. Langkah-langkah ini membantu sekolah mendapatkan calon guru yang berkualitas dan mengurangi risiko ketidaksesuaian antara kebutuhan lembaga dan kualifikasi pelamar.

Dalam konteks SD Islam Al Islah Bukittinggi, rekrutmen guru dan tenaga kependidikan semestinya mengacu pada perencanaan SDM yang telah disusun dan mempertimbangkan karakteristik sekolah Islam terpadu yang menggabungkan kurikulum umum dan keagamaan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui pengumuman terbuka di berbagai media, jaringan alumni lembaga pendidikan tinggi Islam, serta rekomendasi dari komunitas profesional guru yang kredibel. Tahapan seleksi sebaiknya mencakup seleksi administrasi, tes kompetensi akademik dan pedagogik, tes baca Al-Qur'an, wawancara terkait komitmen keislaman dan visi pendidikan, serta uji praktik mengajar (*microteaching*).

Penelitian tentang rekrutmen guru di sekolah Islam menemukan bahwa kelemahan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan lembaga sehingga rekrutmen perlu dilakukan berulang. Untuk mengurangi masalah ini, SDIT Al Islah dapat memperjelas kriteria seleksi sejak awal, misalnya mensyaratkan latar belakang pendidikan keguruan atau pendidikan Islam tertentu, pengalaman mengajar, serta bukti keterlibatan dalam kegiatan keagamaan. Transparansi kriteria dan prosedur rekrutmen akan meningkatkan kepercayaan publik sekaligus memperkuat citra profesional lembaga.

Konsep pengangkatan dan penempatan SDM

Pengangkatan SDM merujuk pada keputusan manajerial untuk menetapkan seseorang menduduki jabatan tertentu di lembaga pendidikan, baik sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, wali kelas, maupun tenaga kependidikan administratif. Dalam manajemen SDM pendidikan Islam, proses pengangkatan tidak hanya mempertimbangkan kelulusan seleksi teknis, tetapi juga integritas, akhlak, dan kesesuaian dengan budaya kerja Islami. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa guru di sekolah Islam adalah figur sentral yang memadukan peran pendidik, pembimbing, dan teladan moral.

Penelitian mengenai manajemen SDM di sekolah Islam dasar menunjukkan bahwa pengangkatan guru sering diikuti dengan program orientasi dan pembinaan awal untuk memperkenalkan visi misi lembaga, aturan kerja, serta budaya religius yang berlaku. Bagi SDIT Al Islah Bukittinggi, pengangkatan guru dan tenaga kependidikan idealnya dituangkan dalam surat keputusan (SK) yayasan atau kepala sekolah yang jelas, diikuti dengan pembagian tugas mengajar, tanggung jawab non-kurikuler, serta penegasan kode etik guru. Penempatan harus memperhatikan kecocokan antara kompetensi guru, pengalaman, dan kebutuhan siswa di setiap jenjang kelas.

Selain itu, proses pengangkatan dapat dikaitkan dengan sistem evaluasi kinerja dan pengembangan karier. Guru yang telah diangkat tidak hanya ditempatkan, tetapi juga dibina melalui supervisi



akademik, pelatihan berkala, dan penilaian kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengangkatan di SDIT Al Islah bukanlah akhir dari proses manajemen SDM, melainkan awal dari siklus pembinaan yang berkesinambungan untuk memastikan kualitas layanan pendidikan tetap terjaga.

Integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM di SDIT Al Islah

Salah satu ciri khas manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam adalah integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap tahap pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, hingga pengangkatan dan pengembangan. Kajian tentang manajemen SDM di sekolah Islam menunjukkan bahwa banyak lembaga yang menerapkan pendekatan berbasis spiritual (spirituality based human resource management) yang menekankan kejujuran, amanah, dan tanggung jawab sebagai bagian dari indikator kinerja SDM. Pendekatan ini relevan diterapkan di SDIT Al Islah Bukittinggi yang mengusung identitas Islam dalam kurikulum dan budaya sekolah.

Integrasi nilai Islam dapat terlihat dalam penetapan kriteria seleksi guru, misalnya mensyaratkan kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik, komitmen terhadap salat berjamaah, dan keterlibatan dalam kegiatan keagamaan. Selain itu, dalam proses pengangkatan dan pembinaan, sekolah dapat menekankan pentingnya niat ikhlas, pelayanan kepada siswa sebagai bentuk ibadah, dan budaya saling menasihati dalam kebaikan. Dengan cara ini, manajemen SDM di SDIT Al Islah tidak hanya menghasilkan guru yang profesional secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual yang tinggi.

4. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia di SDIT Al Islah Bukittinggi secara konseptual perlu didasarkan pada sinergi antara prinsip-prinsip manajemen SDM modern dan nilai-nilai dasar pendidikan Islam. Sebagai sekolah dasar Islam swasta yang telah terakreditasi A dan berada di bawah pembinaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, SD Islam Al Islah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM dilakukan secara sistematis, objektif, dan berorientasi mutu. Perencanaan SDM harus diawali dengan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berbasis kompetensi serta proyeksi perkembangan lembaga.

Rekrutmen SDM di SDIT Al Islah idealnya dilaksanakan melalui prosedur yang jelas, mulai dari penetapan persyaratan, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes kompetensi, tes keagamaan, hingga wawancara yang menilai komitmen keislaman dan kesesuaian dengan budaya lembaga. Pengangkatan dan penempatan guru serta tenaga kependidikan perlu mempertimbangkan kecocokan antara kualifikasi, pengalaman, dan kebutuhan sekolah, serta diikuti dengan program orientasi dan pembinaan berkelanjutan yang menumbuhkan budaya kerja islami. Integrasi nilai amanah, keikhlasan, dan akhlakul karimah dalam seluruh proses manajemen SDM akan memperkuat peran SDIT Al Islah Bukittinggi sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ahmad, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 23(1), 45–60.
- Anwar, S. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi guru terhadap kualitas pembelajaran di sekolah Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 101–118.
- Aziz, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia perspektif Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Data BAN-S/M. (2009). *Laporan akreditasi SD Islam Al Ishlah Bukittinggi*. Jakarta: BAN-S/M.
- Fahliyanti, H. A. (2019). *Sistem rekrutmen seleksi dan penempatan guru di MTs Pembangunan* (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fauzi, F. (2019). Nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–15.



- Halim, R. (2022). Penguatan mutu SDM di lembaga pendidikan Islam dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 55–70.
- Hasanah, N. (2021). Rekrutmen guru pendidikan agama Islam di sekolah Islam terpadu. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 6(2), 200–215.
- Hidayat, R. (2020). Budaya kerja islami dalam pengelolaan tenaga pendidik. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(2), 89–104.
- Imron, A. (2022). Integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM pendidikan. *Jurnal Studia Islamika*, 9(1), 33–49.
- Ismail, M. (2021). Manajemen SDM di sekolah dasar Islam: Tinjauan konseptual. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 20–35.
- Kusnadi, D. (2020). Perencanaan kebutuhan guru di sekolah Islam. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 77–92.
- Latif, M. (2019). Analisis kebutuhan guru dan pengaruhnya terhadap mutu pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 10040–10052.
- Mansur, M. (2018). Keteladanan guru dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah*, 25(2), 145–162.
- Marzuki, A. (2019). Pengangkatan dan pembinaan guru di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(1), 66–80.
- Munir, S. (2021). Perencanaan dan pengembangan karier guru di sekolah Islam dasar. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 6(2), 120–135.
- Nasution, R. (2023). Implementasi manajemen SDM di sekolah Islam: Studi kasus. *Al-Qalam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 25–42.
- Natsir, N. (2019). Peran guru sebagai pembimbing spiritual peserta didik. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(2), 89–103.
- Nugraha, D. (2022). Integrasi standar profesional dan karakter islami guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 15–30.
- Profil SD Islam Al Ishlah. (2024). *SD Islam Al Ishlah Bukittinggi (NPSN 10307942)*. Diakses dari laman Data Referensi Pendidikan Kemendikbudristek.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rohman, F. (2020). Tantangan pengangkatan guru di madrasah swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 75–90.
- Salim, M. (2022). Integrasi nilai Islam dalam rekrutmen dan evaluasi kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 55–72.
- Siregar, H. (2020). Kebijakan manajemen SDM di sekolah Islam dasar. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Islam*, 5(1), 40–54.
- Suryana, A. (2022). Lingkungan kerja religius dan kinerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan Islam*, 11(1), 90–108.
- Syafe'i, M. (2021). Profil pendidik profesional dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(2), 130–144.