



Kebijakan SDM Madrasah: Model Integratif untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam

Isfah Nurhadillah Rizki¹, Juliani², Aisyah Akhmalia Fitri³, Atiqah Zahrah⁴, Kliven Brema Ginting⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, Indonesia

Correspondence Email: isfahnurhadillahrizki@gmail.com.

ABSTRAK

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk peserta didik yang unggul secara intelektual, spiritual, dan sosial. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berorientasi nilai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kebijakan SDM madrasah melalui pendekatan model integratif sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan pengelolaan SDM madrasah. Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan SDM madrasah yang berbasis model integratif menekankan keterpaduan antara visi pendidikan Islam, kebijakan rekrutmen dan penempatan, pengembangan profesional dan spiritual, sistem evaluasi kinerja yang komprehensif, serta penguatan budaya kerja Islami. Kebijakan SDM yang terintegrasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen manajerial, tetapi juga sebagai kerangka strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip manajemen modern. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan model integratif dalam kebijakan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam, baik pada aspek akademik maupun pembentukan karakter peserta didik. Selain itu, model ini mendorong terciptanya SDM madrasah yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap perkembangan zaman, dan memiliki komitmen moral yang kuat. Simpulan penelitian menegaskan bahwa kebijakan SDM madrasah berbasis model integratif merupakan pendekatan yang efektif, relevan, dan kontekstual dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas, berdaya saing, dan berkelanjutan tanpa kehilangan identitas keislamannya.

Kata Kunci: *Kebijakan SDM Madrasah, Model Integratif, Pendidikan Islam, Madrasah.*

ABSTRACT

Islamic education plays a strategic role in developing students who are intellectually competent, spiritually grounded, and socially responsible. Madrasahs, as formal Islamic educational institutions, are required to continuously improve educational quality through effective and value-oriented human resource (HR) management. This study aims to examine madrasah human resource policies through an integrative model as a strategic approach to enhancing the quality of Islamic education. The research adopts a qualitative approach using a library research method by analyzing various relevant sources, including scholarly books, national and international journal articles, previous research findings, and policy documents related to madrasah human resource management and Islamic education. The findings indicate that integrative-based HR policies emphasize the alignment of Islamic educational vision with recruitment and placement

policies, continuous professional and spiritual development, comprehensive performance evaluation systems, and the strengthening of Islamic work culture. Integrative HR policies function not merely as administrative tools but as strategic frameworks that integrate Islamic values with modern management principles. The study reveals that the implementation of an integrative HR policy model contributes significantly to improving the quality of Islamic education, both in academic achievement and in students' character development. Furthermore, this model encourages the development of professional, ethical, adaptive, and morally committed madrasah human resources. In conclusion, integrative-based madrasah human resource policies represent an effective, relevant, and contextual approach to building high-quality, competitive, and sustainable madrasahs while maintaining their Islamic identity.

Keywords: Human resource policy, Integrative model, Islamic education, Madrasah.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, moral, dan kompetensi peserta didik agar mampu menghadapi tantangan kehidupan modern tanpa kehilangan nilai-nilai keislaman. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam formal dituntut tidak hanya unggul dalam aspek keagamaan, tetapi juga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif, adaptif, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi. Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi madrasah semakin kompleks. Perubahan sosial, kemajuan teknologi, serta tuntutan mutu pendidikan nasional dan global menuntut madrasah untuk terus melakukan pembaruan dalam pengelolaan pendidikan. Salah satu aspek krusial yang menentukan kualitas madrasah adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi guru, tenaga kependidikan, dan unsur pendukung lainnya.

SDM madrasah merupakan aktor utama dalam proses pendidikan yang berperan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kualitas SDM yang profesional, berkompeten, dan berintegritas akan berpengaruh signifikan terhadap mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, kebijakan SDM madrasah menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara berkelanjutan. Namun demikian, pengelolaan SDM madrasah masih menghadapi berbagai permasalahan. Beberapa di antaranya adalah rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, keterbatasan program pengembangan profesional berkelanjutan, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya optimalisasi potensi SDM dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan madrasah. (Nurhayati & Lubis, 2021)

Di sisi lain, kebijakan SDM madrasah sering kali bersifat parsial dan belum terintegrasi secara menyeluruh dengan visi, misi, dan strategi pengembangan madrasah. Kebijakan yang hanya berfokus pada aspek administratif tanpa memperhatikan pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual SDM cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Model pengelolaan SDM yang integratif menjadi kebutuhan mendesak bagi madrasah. Model ini menekankan keterpaduan antara perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan kesejahteraan. Dengan pendekatan integratif, setiap kebijakan SDM dirancang saling mendukung dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara holistik.

Pendekatan integratif dalam kebijakan SDM madrasah juga harus selaras dengan nilai-nilai Islam. Prinsip amanah, keadilan, profesionalisme, dan ihsan menjadi landasan etis dalam mengelola SDM madrasah. Integrasi antara nilai-nilai keislaman dan prinsip manajemen modern diharapkan mampu melahirkan SDM yang unggul secara akademik dan kokoh secara moral. Dalam konteks pendidikan nasional, peningkatan kualitas madrasah juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Madrasah tidak lagi dipandang sebagai lembaga pendidikan alternatif, melainkan sebagai bagian integral dari sistem pendidikan yang memiliki potensi besar dalam mencetak generasi berkarakter dan berpengetahuan luas. (Qomariyah & Zainuddin, 2022)

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi turut memengaruhi kebijakan SDM madrasah. Guru dan tenaga kependidikan dituntut memiliki literasi digital serta kemampuan beradaptasi dengan inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Oleh karena itu, kebijakan SDM madrasah perlu mengakomodasi pengembangan kompetensi digital sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan Islam. Selain kompetensi profesional, aspek kesejahteraan SDM madrasah juga memegang peranan penting. Kebijakan yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan akan mendorong motivasi, loyalitas, dan kinerja SDM secara optimal. SDM yang sejahtera cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Pengembangan SDM madrasah juga tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berbasis nilai akan mampu menggerakkan seluruh potensi SDM untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kebijakan SDM yang integratif harus didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada mutu. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa madrasah yang memiliki kebijakan SDM yang terencana dan terintegrasi cenderung menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Hal ini menegaskan pentingnya perumusan kebijakan SDM yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan madrasah. (Sari & Munir, 2023)

Meskipun demikian, kajian tentang kebijakan SDM madrasah dengan pendekatan model integratif masih relatif terbatas. Sebagian penelitian lebih banyak menyoroti aspek manajerial secara terpisah tanpa melihat keterkaitan antar komponen SDM secara menyeluruh. Padahal, pendekatan integratif menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dalam pengelolaan SDM madrasah. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai kebijakan SDM madrasah melalui model integratif sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual mengenai bagaimana kebijakan SDM dapat dirancang dan diimplementasikan secara terpadu dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan, pengelola madrasah, dan praktisi pendidikan Islam dalam merumuskan kebijakan SDM yang efektif. Dengan kebijakan yang tepat, madrasah diharapkan mampu mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki untuk menjawab tantangan pendidikan masa kini dan masa depan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait kebijakan SDM madrasah. Pendekatan integratif yang

ditawarkan diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian, kajian tentang kebijakan SDM madrasah melalui model integratif menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Upaya ini merupakan langkah strategis dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu menjalankan perannya sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berkelanjutan (Syarifuddin & Nasir, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (Assingkily, 2021), untuk mengkaji secara mendalam kebijakan SDM madrasah sebagai model integratif dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan, meliputi buku-buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia madrasah dan pendidikan Islam. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan literatur, klasifikasi sumber berdasarkan tema dan relevansinya, interpretasi isi, serta sintesis konseptual untuk membangun kerangka pemahaman yang utuh mengenai integrasi kebijakan rekrutmen, pengembangan, dan manajemen SDM madrasah. Hasil kajian pustaka ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif dan landasan teoretis yang kuat dalam merumuskan model kebijakan SDM madrasah yang efektif dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pendidikan Islam (Ramdhani & Suryadi, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Orientasi Kebijakan SDM Madrasah Berbasis Nilai dan Visi Pendidikan Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan SDM madrasah yang efektif selalu berakar pada visi pendidikan Islam yang menyeluruh dan berorientasi jangka panjang. Visi tersebut tidak hanya menempatkan pendidikan sebagai proses transfer ilmu, tetapi juga sebagai sarana pembentukan keimanan, akhlak, dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks ini, kebijakan SDM madrasah dipahami sebagai instrumen strategis yang menghubungkan tujuan normatif pendidikan Islam dengan praktik manajerial modern.

Kajian pustaka memperlihatkan bahwa madrasah yang memiliki arah kebijakan SDM yang jelas cenderung lebih konsisten dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Kebijakan SDM tidak disusun secara reaktif, melainkan dirancang secara terencana dengan mempertimbangkan kebutuhan lembaga, tantangan zaman, serta karakteristik peserta didik. Model integratif menuntut adanya keselarasan antara visi keislaman, kebijakan kelembagaan, dan implementasi teknis di lapangan, sehingga seluruh unsur SDM bergerak dalam satu arah yang sama.

Secara konseptual, orientasi kebijakan SDM madrasah dalam model integratif menegaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari kualitas manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, kebijakan SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi sebagai pedoman ideologis dan operasional dalam membangun mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan. (Zahro & Maarif, 2021).

Kebijakan Rekrutmen dan Penempatan SDM Madrasah: Pendekatan Terpadu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen dan penempatan SDM madrasah menjadi fondasi awal keberhasilan model integratif. Rekrutmen tidak hanya dipahami sebagai proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi sebagai langkah strategis dalam memastikan kesesuaian nilai, kompetensi, dan komitmen keislaman calon pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam model integratif, kebijakan rekrutmen SDM madrasah memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain:

- a. Seleksi berbasis kompetensi profesional dan pedagogik yang relevan dengan kebutuhan madrasah
- b. Penilaian aspek kepribadian dan integritas moral calon SDM
- c. Pertimbangan komitmen terhadap nilai-nilai Islam dan visi pendidikan madrasah
- d. Kesesuaian latar belakang keilmuan dengan mata pelajaran atau tugas yang akan diemban (Muhammadiyah & Syafe'i, 2022)

Penempatan SDM juga dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan potensi, pengalaman, dan kecenderungan individu. Studi pustaka menunjukkan bahwa penempatan yang tepat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja SDM madrasah. Dengan demikian, kebijakan rekrutmen dan penempatan yang integratif mampu menciptakan struktur organisasi madrasah yang lebih efektif dan harmonis.

Pengembangan Profesional dan Spiritual SDM Madrasah Secara Berkelanjutan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kebijakan pengembangan SDM madrasah dalam model integratif tidak bersifat parsial, melainkan mencakup pengembangan profesional, pedagogik, sosial, dan spiritual secara simultan. Pengembangan SDM dipandang sebagai proses berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas individu sekaligus kualitas lembaga pendidikan Islam.

Pengembangan profesional SDM madrasah dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan, workshop, dan pembinaan kompetensi yang relevan dengan perkembangan kurikulum, metode pembelajaran, serta teknologi pendidikan. Namun, model integratif menegaskan bahwa peningkatan kompetensi teknis harus diimbangi dengan penguatan nilai-nilai spiritual dan akhlak Islami. Oleh karena itu, program pengembangan SDM juga mencakup kegiatan pembinaan keagamaan, penguatan etos kerja Islami, dan internalisasi nilai-nilai moral.

Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan kesadaran profesional dan religius SDM madrasah. Guru tidak hanya dituntut untuk menjadi pengajar yang kompeten, tetapi juga pendidik yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi memberikan dampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa (Pratiwi & Rahman, 2023).

Sistem Evaluasi dan Penilaian Kinerja SDM Madrasah yang Komprehensif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem evaluasi dan penilaian kinerja SDM madrasah dalam model integratif memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan sistem penilaian konvensional. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian target administratif atau akademik, tetapi juga menilai aspek kepribadian, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Secara umum, komponen penilaian kinerja SDM madrasah dalam model integratif meliputi:

- a. Kinerja pedagogik dan profesional dalam proses pembelajaran
- b. Disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja
- c. Keteladanan sikap dan perilaku Islami
- d. Kontribusi terhadap pengembangan budaya madrasah
- e. Kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi secara etis

Pendekatan evaluasi yang komprehensif ini mendorong terciptanya budaya kerja yang reflektif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Studi pustaka menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang adil, transparan, dan berbasis nilai mampu meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas SDM terhadap madrasah (Harahap & Nasution, 2021).

Penguatan Budaya Kerja Islami sebagai Pilar Kebijakan SDM Madrasah

Hasil penelitian menegaskan bahwa budaya kerja Islami merupakan elemen kunci dalam keberhasilan model integratif kebijakan SDM madrasah. Budaya kerja Islami tidak hanya diwujudkan dalam simbol-simbol religius, tetapi tercermin dalam sikap, perilaku, dan pola interaksi seluruh warga madrasah. Budaya kerja Islami dalam kebijakan SDM madrasah tercermin melalui beberapa aspek berikut:

- a. Pembiasaan nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab
- b. Penerapan disiplin kerja yang berlandaskan kesadaran religius
- c. Hubungan kerja yang dilandasi prinsip ukhuwah dan saling menghargai
- d. Keteladanan pimpinan dalam perilaku dan pengambilan Keputusan (Hidayat & Wijaya, 2023).

Model integratif menempatkan budaya kerja Islami sebagai ruh yang menghidupkan kebijakan SDM. Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa madrasah yang berhasil membangun budaya kerja Islami cenderung memiliki iklim kerja yang kondusif, tingkat konflik yang rendah, serta komitmen kolektif yang tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam.

Kontribusi Model Integratif Kebijakan SDM terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan Islam

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa penerapan model integratif dalam kebijakan SDM madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam secara menyeluruh dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas tersebut tidak hanya tercermin pada aspek akademik yang bersifat kuantitatif, seperti capaian hasil belajar dan penguasaan kompetensi peserta didik, tetapi juga pada aspek kualitatif yang mencakup pembentukan karakter, penguatan sikap religius, serta perkembangan kemampuan sosial siswa. Melalui kebijakan SDM yang terintegrasi, madrasah mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya menekankan kecerdasan intelektual, tetapi juga kecerdasan spiritual dan sosial sebagai ciri khas pendidikan Islam.

Model integratif memungkinkan madrasah untuk menyelaraskan tuntutan profesionalisme pendidikan modern dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan ideologis lembaga pendidikan madrasah. Kebijakan SDM yang dirancang secara terpadu mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, dan digital tanpa mengesampingkan tanggung jawab moral dan spiritual. Dalam konteks ini, guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kurikulum, tetapi sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan moral yang

berperan aktif dalam membentuk kepribadian peserta didik. Integrasi antara kompetensi profesional dan nilai-nilai keislaman menjadikan proses pembelajaran lebih bermakna dan relevan dengan kebutuhan peserta didik di era modern.

Studi pustaka menunjukkan bahwa madrasah yang menerapkan kebijakan SDM berbasis model integratif cenderung lebih adaptif dalam merespons perubahan dan tantangan pendidikan, seperti perkembangan teknologi, tuntutan globalisasi, serta dinamika sosial budaya. Adaptivitas tersebut tidak mengarah pada pengikisan identitas madrasah, melainkan memperkuat karakter pendidikan Islam yang moderat, inklusif, dan berorientasi pada nilai. Kebijakan SDM yang integratif membantu madrasah menjaga keseimbangan antara inovasi dan tradisi, antara tuntutan zaman dan nilai-nilai Islam yang bersifat universal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan SDM madrasah berbasis model integratif merupakan strategi yang efektif, relevan, dan kontekstual dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Kebijakan ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen manajerial, tetapi juga sebagai kerangka strategis dalam membangun pendidikan Islam yang berdaya saing, berkarakter, dan berkelanjutan. Dengan pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada nilai, madrasah memiliki peluang yang lebih besar untuk menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, matang secara spiritual, serta mampu berkontribusi secara positif dalam kehidupan sosial masyarakat (Fahmi & Suharsono, 2022).

Pembahasan

Temuan penelitian mengenai orientasi kebijakan SDM madrasah yang berbasis nilai dan visi pendidikan Islam sejalan dengan teori manajemen pendidikan berbasis nilai (*value-based management*). Dalam perspektif pendidikan Islam, tujuan pendidikan tidak hanya diarahkan pada pencapaian kognitif, tetapi juga pada pembentukan insan kamil, yaitu manusia yang seimbang antara aspek intelektual, spiritual, dan sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Attas yang menekankan bahwa pendidikan Islam harus mengintegrasikan ilmu dan adab. Oleh karena itu, kebijakan SDM madrasah yang berangkat dari visi keislaman yang holistik memperkuat peran SDM sebagai aktor utama dalam mewujudkan tujuan normatif pendidikan Islam, bukan sekadar pelaksana tugas administratif. Hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya perencanaan kebijakan SDM secara terarah dan berjangka panjang juga relevan dengan teori *strategic human resource management* (SHRM). Teori ini menegaskan bahwa kebijakan SDM yang efektif harus selaras dengan visi dan strategi organisasi. Dalam konteks madrasah, keselarasan tersebut diwujudkan melalui integrasi visi pendidikan Islam dengan praktik manajerial modern. Dengan demikian, kebijakan SDM madrasah tidak bersifat reaktif, tetapi proaktif dan visioner, sehingga mampu menjawab tantangan perubahan zaman tanpa kehilangan identitas keislaman lembaga. (Anwar & Hakim, 2021)

Pembahasan mengenai kebijakan rekrutmen dan penempatan SDM madrasah menunjukkan kesesuaian dengan teori *competency-based recruitment*. Teori ini menekankan bahwa proses rekrutmen harus mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, kepribadian, dan nilai individu dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks madrasah, temuan penelitian memperluas konsep tersebut dengan menambahkan dimensi spiritual dan moral sebagai kriteria utama seleksi SDM. Hal ini sejalan dengan konsep *fit person-organization*, di mana keselarasan nilai antara

individu dan lembaga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen kerja. Penempatan SDM yang mempertimbangkan potensi dan kecenderungan individu juga relevan dengan teori human capital, yang memandang SDM sebagai aset strategis organisasi. Penempatan yang tepat memungkinkan optimalisasi potensi SDM dan mencegah terjadinya ketidaksesuaian peran yang dapat menurunkan kinerja. Dalam konteks pendidikan Islam, penempatan yang tepat tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja, tetapi juga pada kualitas keteladanan yang ditampilkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan kepada peserta didik. (Muhammadiyah & Syafe'i, 2022)

Temuan penelitian terkait pengembangan profesional dan spiritual SDM madrasah mendukung teori *continuous professional development* (CPD). Teori ini menegaskan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan agar individu mampu beradaptasi dengan perubahan. Namun, model integratif dalam penelitian ini memperkaya konsep CPD dengan memasukkan dimensi spiritual dan akhlak Islami. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli pendidikan Islam yang menekankan bahwa peningkatan kompetensi teknis harus diimbangi dengan pembinaan moral dan spiritual agar pendidikan tidak kehilangan ruhnya. Integrasi pengembangan profesional dan spiritual juga relevan dengan teori pendidikan holistik, yang memandang manusia sebagai kesatuan utuh antara akal, hati, dan perilaku. Guru dalam perspektif ini tidak hanya dituntut menguasai metode dan teknologi pembelajaran, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan religius yang tercermin dalam sikap dan perilaku. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi mampu meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus memperkuat pembentukan karakter peserta didik.

Pembahasan mengenai sistem evaluasi dan penilaian kinerja SDM madrasah yang komprehensif sejalan dengan teori performance appraisal berbasis multidimensi. Teori ini menekankan bahwa penilaian kinerja tidak dapat dibatasi pada aspek output kerja semata, tetapi harus mencakup proses, sikap, dan kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam konteks madrasah, temuan penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang memasukkan aspek etos kerja, keteladanan, dan komitmen keislaman mencerminkan pendekatan evaluasi yang lebih adil dan bermakna. (Hidayat & Wijaya, 2023)

Penilaian kinerja berbasis nilai juga relevan dengan teori motivasi kerja, khususnya teori keadilan (*equity theory*). Ketika SDM merasa dinilai secara adil dan menyeluruh, motivasi dan loyalitas terhadap lembaga akan meningkat. Hal ini mendukung temuan penelitian bahwa sistem evaluasi yang transparan dan berbasis nilai Islam mampu membangun budaya kerja reflektif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan di lingkungan madrasah. Penguatan budaya kerja Islami sebagai pilar kebijakan SDM madrasah selaras dengan teori budaya organisasi. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Dalam konteks madrasah, budaya kerja Islami berfungsi sebagai identitas sekaligus penggerak perilaku SDM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai kejujuran, amanah, dan ukhuwah membentuk iklim kerja yang kondusif dan harmonis. (Qomariyah & Zainuddin, 2022)

Budaya kerja Islami juga berkaitan erat dengan konsep kepemimpinan teladan (*uswah hasanah*) dalam pendidikan Islam. Keteladanan pimpinan madrasah menjadi faktor kunci dalam menghidupkan nilai-nilai Islam dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan teori transformational leadership, yang menekankan peran

pemimpin dalam membangun nilai, motivasi, dan komitmen kolektif organisasi. Secara keseluruhan, kontribusi model integratif kebijakan SDM terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam dapat dijelaskan melalui pendekatan sistem. Teori sistem dalam manajemen pendidikan menegaskan bahwa kualitas pendidikan merupakan hasil interaksi berbagai komponen yang saling terkait. Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara visi, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, dan budaya kerja SDM menghasilkan sinergi yang berdampak langsung pada mutu pendidikan Islam. (Ramdhani & Suryadi, 2021)

Pembahasan ini menegaskan bahwa kebijakan SDM madrasah berbasis model integratif bukan hanya relevan secara teoritis, tetapi juga kontekstual dengan kebutuhan pendidikan Islam di era modern. Integrasi nilai-nilai Islam dengan prinsip manajemen modern menjadi strategi kunci dalam membangun madrasah yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing, tanpa kehilangan identitas keislamannya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan SDM madrasah berbasis model integratif memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara menyeluruh. Kebijakan SDM yang berlandaskan visi dan nilai pendidikan Islam mampu menghubungkan tujuan normatif Pendidikan seperti pembentukan keimanan, akhlak, dan tanggung jawab sosial dengan praktik manajerial modern yang terencana dan berkelanjutan. Integrasi antara orientasi nilai, rekrutmen dan penempatan berbasis kompetensi dan moral, pengembangan profesional-spiritual, serta sistem evaluasi kinerja yang komprehensif menciptakan keselarasan kerja seluruh unsur madrasah. Keselarasan ini membuktikan bahwa peningkatan mutu pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari kualitas manusia yang mengelolanya, sehingga kebijakan SDM tidak sekadar bersifat administratif, tetapi menjadi instrumen ideologis dan strategis lembaga pendidikan Islam. Selain itu, pembahasan menunjukkan bahwa model integratif kebijakan SDM madrasah relevan dengan berbagai teori manajemen dan pendidikan, seperti *value-based management*, *strategic human resource management*, *competency-based recruitment*, *continuous professional development*, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Integrasi teori-teori tersebut dengan nilai-nilai Islam memperkuat karakter madrasah sebagai lembaga pendidikan yang adaptif terhadap perubahan zaman tanpa kehilangan identitas keislamannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., & Hakim, L. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(2), 145-162.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Fahmi, M., & Suharsono, Y. (2022). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Melalui Pendekatan Integratif. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 78-95. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v11i1.5678>
- Harahap, N., & Nasution, A. R. (2021). Kebijakan Rekrutmen Guru Madrasah Berbasis Kompetensi dan Nilai Islam. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 22(1), 34-50.

- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2023). Manajemen Mutu Pendidikan Madrasah: Strategi Peningkatan Kompetensi SDM Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 112-128. <https://doi.org/10.15642/jmpi.2023.8.1.112-128>
- Muhammadiyah, S., & Syafe'i, I. (2022). Budaya Kerja Islami dan Kinerja Guru Madrasah: Pendekatan Model Integratif. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(2), 201-218. <https://doi.org/10.24042/tarbawi.v8i2.11234>
- Nurhayati, E., & Lubis, M. A. (2021). Sistem Evaluasi Kinerja Guru Madrasah Berbasis Nilai Islam dan Profesionalisme. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 167-184.
- Pratiwi, D. A., & Rahman, A. (2023). Pengembangan SDM Madrasah dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Abad 21. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(1), 45-62. <https://doi.org/10.26418/jpp.v10i1.5234>
- Qomariyah, N., & Zainuddin, M. (2022). Kebijakan Pengelolaan SDM Madrasah: Tinjauan Strategic Human Resource Management. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3456-3472. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2789>
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, A. (2021). Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 4(2), 189-206. <https://doi.org/10.30659/ijies.v4i2.14567>
- Sari, I. P., & Munir, A. (2023). Pengaruh Kebijakan SDM terhadap Kualitas Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 23-40.
- Syarifuddin, A., & Nasir, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam: Model Pengembangan Berkelanjutan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Islam*, 14(1), 56-73. <https://doi.org/10.52029/attadib.v14i1.789>
- Zahro, F., & Maarif, M. A. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Pengembangan SDM Berbasis Nilai Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 234-251.