Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 5, June 2026, P. 415-424
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.21061843

Islamic Human Resource Management dalam Pengembangan Profesionalisme Guru PAI: Integrasi Nilai Amanah, Ihsan, dan Kompetensi Profesional

Mutiara Sofa, Imron
[1]Institut Agama Islam Al-Khairiyah Cilegon, [2]Universitas Al-Khairiyah Cilegon
Email: mutiarasofa83@gmail.com, sm.imron@gmail.com

Abstrak

Pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) tidak hanya memerlukan peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga penguatan nilai spiritual dan etika kerja Islam. Namun, kajian mengenai integrasi nilai amanah dan ihsan dalam praktik *Islamic Human Resource Management* (IHRM) untuk pengembangan profesionalisme guru PAI masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep IHRM dalam pengembangan profesionalisme guru PAI melalui integrasi nilai amanah, ihsan, dan kompetensi profesional. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap artikel ilmiah, buku, dan sumber literatur relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik *content analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan IHRM dalam pengembangan guru PAI dapat diwujudkan melalui praktik rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pengembangan karier yang berlandaskan nilai amanah dan ihsan. Nilai amanah berperan dalam membentuk integritas dan tanggung jawab profesional, sedangkan ihsan mendorong peningkatan kualitas kerja dan perbaikan berkelanjutan. Kebaruan penelitian ini terletak pada konstruksi konseptual integrasi praktik MSDM modern dengan nilai-nilai Islam sebagai pendekatan holistik dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI.
Kata kunci: *Islamic Human Resource Management*, profesionalisme guru PAI, amanah dan ihsan

Abstract

The development of the professionalism of Islamic Religious Education (IRE) teachers requires not only the enhancement of professional competence but also the strengthening of Islamic spiritual values and work ethics. However, studies on the integration of the values of amanah (trustworthiness) and ihsan (excellence) within the framework of Islamic Human Resource Management (IHRM) for developing IRE teachers' professionalism remain limited. This study aims to analyze the concept of Islamic Human Resource Management in enhancing the professionalism of Islamic Religious Education teachers through the integration of amanah, ihsan, and professional competence. This study employed a qualitative approach using library research. Data were collected through documentation studies from scientific articles, books, and relevant literature, and analyzed using content analysis techniques. The findings indicate that the implementation of IHRM in the development of IRE teachers can be carried out through recruitment, competency development, performance appraisal, and career development based on the values of amanah and ihsan. The value of amanah strengthens integrity, responsibility, and professional commitment, while ihsan encourages work quality, excellence, and continuous improvement. The novelty of this study lies in the conceptual construction of integrating modern human resource management practices with Islamic values as a holistic approach to enhancing the professionalism of Islamic Religious Education teachers.
Keywords: *Islamic Human Resource Management, IRE teachers' professionalism, amanah and ihsan.*

Article Info
Received date: 15 June 2026 Revised date: 17 June 2026 Accepted date: 22 June 2026

PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan pada era kontemporer menuntut lembaga pendidikan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas dan keberlanjutan organisasi pendidikan. Dalam perspektif Strategic Human Resource Management (SHRM), guru dipandang sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, meliputi proses rekrutmen, penempatan, evaluasi kinerja, penghargaan, serta pengembangan kompetensi yang

selaras dengan kebutuhan institusi dan individu guru (Tuytens *et al*., 2021). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi menjadi bagian dari strategi peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan.

Penguatan profesionalisme guru menjadi salah satu aspek utama dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Profesionalisme guru merupakan proses multidimensional yang mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, nilai, refleksi diri, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan yang terus berkembang (Sancar *et al*., 2021). Pengembangan profesional guru yang efektif harus dilakukan secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kebutuhan individu guru, lingkungan kerja, kolaborasi profesional, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, sistem pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik.

Dalam konteks pendidikan Islam, khususnya Pendidikan Agama Islam (PAI), profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga berkaitan dengan pembentukan karakter, integritas moral, dan tanggung jawab spiritual sebagai seorang pendidik. Guru PAI memiliki peran strategis sebagai fasilitator pembelajaran sekaligus teladan dalam implementasi nilai-nilai Islam di lingkungan pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pengelolaan yang sistematis terhadap pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier guru (Rahayu, 2025).

Meskipun berbagai program peningkatan kompetensi guru telah dilakukan, praktik pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan masih lebih banyak berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, seperti pelatihan pedagogik, penggunaan teknologi pembelajaran, dan peningkatan administrasi pendidikan. Pendekatan tersebut memang penting, tetapi belum sepenuhnya memperhatikan dimensi spiritual dan etika yang menjadi bagian penting dalam pembentukan profesionalisme guru, terutama guru PAI. Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan membutuhkan keseimbangan antara peningkatan kompetensi, nilai organisasi, serta komitmen individu dalam menghasilkan kualitas kerja yang optimal (Anlesinya & Amponsah-Tawiah, 2020).

Sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut, konsep *Islamic Human Resource Management* (IHRM) menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. IHRM mengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia modern dengan nilai-nilai Islam seperti tauhid, amanah, ihsan, keadilan, dan kemaslahatan. Dalam pendekatan ini, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi yang harus mencapai target kinerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan pekerjaannya. Nilai *amanah* mencerminkan integritas dan tanggung jawab, sedangkan nilai *ihsan* menekankan kualitas kerja, keunggulan, dan perbaikan secara berkelanjutan (Ali & Al-Owaihan, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pembentukan komitmen organisasi. Penelitian mengenai IHRM juga menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan perilaku kerja yang positif dan efektivitas organisasi. Namun, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada organisasi bisnis, perusahaan berbasis syariah, dan lembaga ekonomi Islam, sementara penerapannya dalam konteks pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam masih relatif terbatas (Aboramadan *et al*., 2021).

Keterbatasan kajian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait belum optimalnya integrasi praktik *Islamic Human Resource Management* dengan nilai

amanah dan ihsan sebagai dasar pengembangan profesionalisme guru PAI. Sebagian besar penelitian mengenai pengembangan guru masih berorientasi pada peningkatan kompetensi, pelatihan, dan kinerja, sedangkan aspek pembentukan karakter profesional melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam belum banyak dikaji secara mendalam.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa konstruksi konseptual pengembangan profesionalisme guru PAI melalui integrasi praktik *Islamic Human Resource Management*, yang meliputi proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier yang berlandaskan nilai amanah dan ihsan. Integrasi tersebut memberikan perspektif baru bahwa profesionalisme guru tidak hanya dibangun melalui penguatan kompetensi, tetapi juga melalui pembentukan integritas, tanggung jawab, dan orientasi terhadap kualitas kerja yang merupakan bagian dari nilai-nilai Islam.

Konstruksi konseptual yang ditawarkan dalam penelitian ini juga memperluas kajian *Islamic Human Resource Management* dari konteks organisasi bisnis menuju konteks pendidikan Islam. Pendekatan ini menempatkan guru PAI sebagai *human capital* yang perlu dikembangkan secara holistik melalui keseimbangan antara kompetensi profesional, karakter moral, dan spiritualitas. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam dapat menghasilkan guru yang tidak hanya kompeten dalam bidang keilmuan, tetapi juga memiliki etika profesi dan tanggung jawab spiritual yang kuat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep *Islamic Human Resource Management* dalam pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam melalui integrasi nilai *amanah, ihsan*, dan kompetensi profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) untuk menghasilkan sintesis konseptual mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai Islam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *Islamic Human Resource Management* dalam bidang pendidikan Islam serta menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengembangan guru yang lebih holistik, profesional, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkonstruksi konsep *Islamic Human Resource Management* (IHRM) dalam pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam melalui integrasi nilai amanah, ihsan, dan kompetensi profesional. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti artikel jurnal ilmiah, buku akademik, serta dokumen ilmiah lainnya yang berkaitan dengan *Islamic Human Resource Management*, profesionalisme guru, dan nilai-nilai Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri, memilih, dan mengkaji literatur yang relevan berdasarkan kredibilitas sumber dan kesesuaian dengan fokus penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik *content analysis* melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan sintesis konseptual untuk menghasilkan pemahaman mengenai integrasi praktik IHRM, nilai amanah dan ihsan, dalam pengembangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep *Islamic Human Resource Management* dalam Perspektif Pendidikan Islam

Islamic Human Resource Management (IHRM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai ajaran Islam. Berbeda dengan konsep manajemen sumber daya manusia konvensional yang umumnya

berorientasi pada peningkatan produktivitas, efektivitas organisasi, dan pencapaian tujuan institusi, IHRM menempatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi material dan spiritual. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam tidak hanya bertujuan mengembangkan kemampuan dan kinerja individu, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang berlandaskan tanggung jawab kepada Allah SWT serta memberikan kemanfaatan bagi organisasi dan masyarakat (Ali & Al-Owaihan, 2021). Dengan demikian, IHRM menghadirkan pendekatan yang lebih holistik karena mengintegrasikan aspek kompetensi, etika, dan spiritualitas dalam seluruh praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Perkembangan kajian IHRM menunjukkan adanya upaya untuk merekonstruksi praktik Human Resource Management (HRM) melalui pendekatan nilai-nilai Islam. Apabila HRM konvensional menekankan aspek seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengembangan karier berdasarkan prinsip efektivitas organisasi, maka IHRM menambahkan dimensi religius sebagai landasan dalam setiap proses tersebut. Perspektif ini menekankan bahwa setiap aktivitas pekerjaan merupakan bagian dari ibadah (*ibadah*) yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan orientasi pada kemaslahatan. Oleh sebab itu, keberhasilan sumber daya manusia dalam perspektif Islam tidak hanya diukur dari pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga dari kualitas akhlak dan kontribusi positif yang dihasilkan.

Dalam perspektif Islam, implementasi IHRM dibangun berdasarkan sejumlah prinsip utama, yaitu tauhid, amanah, ihsan, keadilan (*adl*), dan maslahah. Prinsip tauhid menempatkan seluruh aktivitas kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT sehingga mendorong individu untuk bekerja dengan kesadaran spiritual yang tinggi. Prinsip amanah berkaitan dengan kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Prinsip ihsan mengarahkan individu untuk menghasilkan kualitas kerja terbaik serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Sementara itu, prinsip keadilan menekankan perlakuan yang proporsional dan tidak diskriminatif dalam praktik pengelolaan SDM, sedangkan prinsip maslahah mengarahkan setiap kebijakan organisasi agar memberikan manfaat yang luas bagi individu maupun masyarakat. Integrasi prinsip-prinsip tersebut menjadikan IHRM memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendekatan HRM yang hanya berfokus pada pencapaian target organisasi.

Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan IHRM menjadi sangat penting dalam pengelolaan guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Guru PAI tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional dalam menguasai materi dan strategi pembelajaran, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual sebagai teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, praktik pengelolaan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier guru perlu didasarkan pada nilai amanah dan ihsan. Integrasi antara praktik HRM modern dengan prinsip-prinsip Islam memungkinkan terbentuknya guru PAI yang tidak hanya profesional dari sisi kompetensi, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat. Dengan demikian, IHRM dapat menjadi pendekatan strategis dalam membangun profesionalisme guru yang holistik melalui keseimbangan antara kemampuan akademik, etika profesi, dan tanggung jawab spiritual.

Berdasarkan analisis konseptual tersebut, dapat dipahami bahwa IHRM merupakan pengembangan dari pendekatan HRM modern yang memperluas orientasi pengelolaan sumber daya manusia dari aspek produktivitas menuju pembentukan manusia yang berintegritas dan berorientasi pada kemaslahatan. Dalam konteks pengembangan guru PAI, penerapan IHRM memberikan kerangka yang lebih komprehensif karena mengintegrasikan pengembangan kompetensi profesional dengan internalisasi nilai tauhid, amanah, ihsan, keadilan, dan maslahah. Konsep ini menjadi dasar penting dalam membangun profesionalisme guru PAI yang tidak hanya unggul dalam kemampuan mengajar, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan spiritual dalam menjalankan tugas kependidikannya.

Profesionalisme Guru PAI dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan berdasarkan penguasaan kompetensi, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Profesionalisme guru PAI tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi keagamaan dan kemampuan pedagogis, tetapi juga mencakup peran guru sebagai teladan dalam membentuk karakter religius peserta didik. Seorang guru PAI profesional harus mampu mengintegrasikan kompetensi keilmuan, kepribadian, sosial, dan spiritual dalam proses pembelajaran sehingga pendidikan Islam tidak hanya menghasilkan peserta didik yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Penelitian Hamdan *et al*. (2021) menunjukkan bahwa profesionalitas guru PAI memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun karakter religius peserta didik melalui keteladanan, penguatan nilai, dan praktik pembelajaran yang bermakna.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, guru merupakan aset strategis (*human capital*) yang menentukan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia utama perlu dikelola melalui proses perencanaan, pengembangan kompetensi, pembinaan kinerja, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak hanya diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kapasitas individu agar mampu menjalankan peran pendidikan secara optimal. Mubarok (2021) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan program pengembangan, serta evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Kompetensi profesional merupakan salah satu indikator utama kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, peningkatan kompetensi guru merupakan bentuk investasi organisasi untuk menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Guru PAI perlu memiliki kompetensi yang meliputi penguasaan ilmu keislaman, kemampuan merancang pembelajaran yang inovatif, pemanfaatan teknologi pendidikan, serta kemampuan melakukan refleksi dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan, kelompok kerja guru, seminar, dan pengembangan karier menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas profesional guru.

Perubahan pendidikan pada era digital dan masyarakat berbasis pengetahuan menghadirkan tantangan baru bagi profesionalisme guru PAI. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebutuhan peserta didik yang beragam, serta dinamika sosial yang terus berubah. Tantangan tersebut menuntut adanya strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih sistematis melalui rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta pembinaan karier guru. Penelitian Izzah dan Fauzi (2024) menunjukkan bahwa pengembangan profesionalitas guru melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang terencana, mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, mampu mendukung peningkatan kualitas guru dalam lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, profesionalisme guru PAI dapat dipahami sebagai proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga pada pembentukan integritas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Dengan demikian, guru PAI sebagai *human capital* perlu dikelola melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan agar mampu menghadapi tantangan perubahan pendidikan. Konsep tersebut menjadi landasan penting bagi penerapan *Islamic Human Resource Management* yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan pembentukan nilai *amanah* dan *ihsan* dalam praktik profesional guru.

Integrasi Nilai *Amanah* dan *Ihsan* dalam Praktik Islamic *Human Resource Management* Guru PAI

Dalam perspektif *Islamic Human Resource Management* (IHRM), pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada pencapaian efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etika kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dua nilai fundamental yang memiliki relevansi kuat dalam pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) adalah amanah dan ihsan. Nilai amanah mengandung makna tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam menjalankan tugas, sedangkan ihsan menekankan kesungguhan dalam bekerja, orientasi terhadap kualitas, dan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus. Dalam konteks profesi guru PAI, kedua nilai tersebut menjadi landasan moral yang mengarahkan guru untuk menjalankan tugas pendidikan tidak sekadar sebagai pekerjaan, tetapi sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab kepada Allah SWT serta masyarakat (Aflah *et al*., 2021).

Implementasi nilai amanah dalam praktik IHRM dapat dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi guru PAI. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia Islam, proses perekrutan tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga integritas moral, akhlak, serta komitmen keislaman calon guru. Guru yang memiliki karakter amanah akan menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, kejujuran dalam menjalankan tugas profesional, serta konsistensi antara ucapan dan perilaku sebagai teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, sistem rekrutmen guru PAI perlu menggunakan pendekatan yang mampu mengidentifikasi keseimbangan antara kompetensi profesional dan karakter keislaman calon pendidik (Mubarok, 2021).

Selain pada tahap rekrutmen, nilai amanah juga harus menjadi dasar dalam proses penilaian kinerja dan tanggung jawab profesional guru. Evaluasi kinerja dalam kerangka IHRM tidak hanya mengukur capaian administratif dan hasil pembelajaran, tetapi juga memperhatikan komitmen, kedisiplinan, integritas, serta keteladanan guru dalam kehidupan sehari-hari. Guru PAI yang menjadikan amanah sebagai prinsip kerja akan memiliki kesadaran bahwa setiap tugas pendidikan merupakan tanggung jawab moral dan spiritual yang harus dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian, nilai amanah dapat membentuk budaya profesional yang mengedepankan kejujuran, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tujuan pendidikan Islam (Ali & Al-Owaihan, 2008).

Sementara itu, nilai ihsan berperan penting dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kerja guru PAI. Ihsan mendorong seorang pendidik untuk selalu memberikan kinerja terbaik (*itqan*), meningkatkan kapasitas keilmuan, mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, serta melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran secara berkelanjutan. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, nilai ihsan memiliki keterkaitan dengan konsep *continuous professional development*, yaitu upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan secara terus-menerus agar guru mampu beradaptasi dengan perubahan pendidikan dan perkembangan teknologi pembelajaran (Sancar *et al*., 2021).

Penerapan nilai ihsan juga berkaitan dengan sistem pengembangan karier guru PAI dalam lembaga pendidikan Islam. Pengembangan karier tidak hanya dipandang sebagai peningkatan jabatan atau penghargaan organisasi, tetapi sebagai proses pengembangan diri untuk mencapai kualitas profesional yang lebih baik dan memberikan kemanfaatan yang lebih luas. Guru yang menerapkan nilai ihsan akan memiliki motivasi intrinsik untuk terus belajar, melakukan inovasi pembelajaran, dan memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada peserta didik. Dengan demikian, pengembangan karier berbasis IHRM perlu memberikan ruang bagi peningkatan kompetensi, kreativitas, dan kontribusi guru terhadap kemajuan lembaga pendidikan.

Berdasarkan analisis tersebut, integrasi nilai amanah dan ihsan dalam praktik *Islamic Human Resource Management* menghasilkan pendekatan pengembangan profesionalisme guru PAI yang

lebih holistik. Nilai *amanah* memperkuat aspek integritas, tanggung jawab, dan komitmen profesional, sedangkan nilai ihsan mendorong budaya kualitas, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan. Integrasi kedua nilai tersebut dalam praktik MSDM yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier dapat menjadi strategi untuk membentuk guru PAI yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga memiliki karakter Islami dan kesadaran spiritual yang kuat. Konsep ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh aspek kemampuan teknis, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai Islam dalam setiap proses pengelolaan tenaga pendidik.

Praktik *Islamic Human Resource Management* dalam Pengembangan Profesionalisme Guru PAI

Praktik *Islamic Human Resource Management* (IHRM) dalam pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dalam perspektif IHRM, guru tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja yang bertugas mencapai target organisasi, tetapi sebagai *human capital* yang memiliki potensi intelektual, moral, dan spiritual yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap praktik manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier, perlu berlandaskan pada nilai amanah, ihsan, keadilan, dan kemaslahatan agar terbentuk guru PAI yang profesional dan berkarakter Islami (Mubarok, 2021).

Praktik pertama dalam IHRM adalah rekrutmen dan seleksi guru PAI yang tidak hanya menitikberatkan pada kemampuan akademik dan kompetensi pedagogik, tetapi juga memperhatikan integritas, akhlak, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Dalam perspektif pendidikan Islam, proses pemilihan tenaga pendidik harus mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi profesional dan karakter kepribadian, karena guru berperan sebagai pendidik sekaligus teladan bagi peserta didik. Proses rekrutmen berbasis nilai amanah menjadi langkah awal dalam membangun sumber daya manusia pendidikan yang memiliki tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam menjalankan tugas kependidikan (Izzah & Fauzi, 2024).

Praktik kedua adalah pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Dalam pendekatan IHRM, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kualitas moral dan spiritual guru. Guru PAI perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi profesional, penguasaan teknologi pembelajaran, pengembangan metode pembelajaran inovatif, serta penguatan nilai-nilai keislaman. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan merupakan strategi penting untuk menciptakan guru yang adaptif terhadap perubahan pendidikan sekaligus mampu mempertahankan identitas dan etika profesinya (Sancar *et al*., 2021).

Praktik ketiga adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta keteladanan. Dalam perspektif IHRM, evaluasi kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif dan hasil pembelajaran, tetapi juga menilai bagaimana guru mengimplementasikan nilai amanah dan ihsan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian kinerja yang berbasis nilai Islam dapat mendorong terbentuknya budaya kerja yang profesional, jujur, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara terus-menerus (Aflah *et al*., 2021).

Praktik keempat adalah pengembangan karier guru sebagai bagian dari strategi mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Pengembangan karier dalam perspektif IHRM tidak hanya dimaknai sebagai peningkatan jabatan atau penghargaan formal, tetapi sebagai proses penyempurnaan kompetensi dan pengabdian dalam menjalankan

amanah sebagai pendidik. Lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan sistem pengembangan karier yang adil melalui kegiatan penelitian, pelatihan, komunitas belajar, dan kesempatan peningkatan kualifikasi akademik. Melalui pendekatan tersebut, guru PAI akan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas diri dan memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga pendidikan (Mubarok, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, praktik *Islamic Human Resource Management* dalam pengembangan profesionalisme guru PAI menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pembentukan karakter dan spiritualitas guru. Rekrutmen yang berbasis amanah, pelatihan yang berorientasi pada ihsan, penilaian kinerja yang mengedepankan integritas, serta pengembangan karier yang berlandaskan keadilan dan kemaslahatan merupakan strategi untuk menghasilkan guru PAI yang memiliki kompetensi profesional, etika kerja Islami, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, praktik IHRM memberikan pendekatan yang lebih holistik dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia konvensional karena mengintegrasikan dimensi kompetensi, moral, dan spiritual dalam pengembangan tenaga pendidik.

Tabel 1. Konseptual IHRM dalam Pengembangan Profesionalisme Guru PAI

Dimensi IHRM (*Islamic Human Resource Management*)	Implementasi dalam MSDM	Nilai Islam yang Terintegrasi	Dampak pada Profesionalisme Guru PAI
Rekrutmen & Seleksi	Seleksi guru berbasis kompetensi dan integritas	*Amanah*	Guru memiliki tanggung jawab, jujur, dan layak secara profesional serta moral.
Pelatihan & Pengembangan	Pelatihan pedagogik, teknologi, dan penguatan keislaman	*Ihsan*	Guru terus meningkatkan kualitas diri, inovatif, dan profesional berkelanjutan
Penilaian Kinerja	Evaluasi kinerja berbasis hasil kerja dan perilaku	*Amanah* & Adil	Guru disiplin, bertanggung jawab, dan menjadi teladan dalam proses Pendidikan.
Pengembangan Karier	Promosi, sertifikasi, dan pengembangan akademik	*Adl & Maslahah*	Guru berkembang secara profesional secara adil dan memberikan manfaat luas.
***Output* Akhir**	Integrasi seluruh praktik MSDM Islam	*Amanah & Ihsan*	Guru PAI profesional, berintegritas, dan berorientasi ibadah

(Sumber: Data Analisis 2026)

KESIMPULAN

Islamic Human Resource Management merupakan pendekatan strategis dalam pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam. Integrasi praktik MSDM dengan nilai amanah dan ihsan menghasilkan konsep pengembangan guru yang lebih holistik, yaitu guru yang memiliki kompetensi profesional, integritas moral, tanggung jawab, serta orientasi pada kualitas dan perbaikan berkelanjutan.

Artikel ini menawarkan konstruksi konseptual bahwa keberhasilan pengembangan guru PAI tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan dan pengetahuan profesional, tetapi juga oleh internalisasi nilai-nilai Islam dalam seluruh praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2021). Human Resources Management Practices and Organizational Commitment in Higher Education: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Educational Management, 35*(3), 682–700. https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0520

Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(1), 997–1007. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2021). Islamic Work Ethics: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal, 28*(3), 349–366.

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Ali, M. A., Shirazi, S. Z., Arshad, S. A., & Kemal, M. U. (2024). Assessment of Human Resource Management Framework from Islamic Paradigm: Proposition of an Islamic Model of Human Resource Management. *Bulletin of Business and Economics*. https://doi.org/10.61506/01.00267

Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Strategic Talent Management Research in Emerging Economies: A Review and Future Research Agenda. *Journal of Human Resource Management, 8*(1), 20–34. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20200801.13

Hamdan, H., Nuzli, M., Rahma, S., Chaniago, F., & Sampoerna, M. N. (2021). Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam: Upaya Membangun Karakter Religious Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah, 6*(2), 244–261. https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2021.vol6(2).7309

Izzah, N. A., & Fauzi, I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Profesionalitas Guru di MTs Plus Baitussalam Banyuwangi. *MANAGIERE: Journal of Islamic Educational Management, 3*(2). https://doi.org/10.35719/managiere.v3i2.2057

Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: An Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. https://doi.org/10.1108/17574321011037558

Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3*(2), 131–146. https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183

Rahayu, S. (2025). The Role of Human Resource Management in Enhancing Teacher Professionalism: A Systematic Literature Review. *PPSDP International Journal of Education, 4*(2), 1295–1313. https://doi.org/10.59175/pijed.v4i2.846

Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A New Framework for Teachers' Professional Development. *Teaching and Teacher Education, 101*, 103305. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305

Tuytens, M., Vekeman, E., & Devos, G. (2021). Strategic Human Resource Management in Primary and Secondary Schools: An Explorative Study in Flanders (Belgium). *Educational Management Administration & Leadership, 51*(3), 565–583. https://doi.org/10.1177/1741143221998706