

# INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PRINSIP ISLAMI: Analisis pada Lembaga Pendidikan Islam di Thailand

*Rini Fadhillah, Isra Hayati*

---

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Kota Medan, Sumatera Utara  
e-mail: [rini.fadhillah02@gmail.com](mailto:rini.fadhillah02@gmail.com), [israhayati@umsu.ac.id](mailto:israhayati@umsu.ac.id)

---

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Teori Barat menuntut inovasi yang terkadang tidak sesuai dengan fitrah keislaman. Berkenaan dengan itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis inovasi manajemen sumber daya manusia berbasis prinsip Islami di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berbasis studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara inklusif dengan menerapkan prinsip islami yakni tanpa memandang latar belakang, identitas, dan diperlakukan dengan adil, dihargai, dan memiliki kesempatan yang sama dalam hal rekrutmen, pengembangan, promosi, dan penilaian kinerja. Preferensi sekolah ini terhadap ideologi Islam dan peningkatan pengetahuan Islam menjadi pertimbangan dalam penempatan sumber daya manusia. Kinerja Sumber Daya Manusia dinilai dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, serta rasa tanggung jawab moral. Kendala utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yakni keuangan dan pengembangan kualitas guru. Hasil penelitian ini direkomendasikan bagi lembaga pendidikan Islam yang berupaya untuk mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

**Kata Kunci:** Inovasi pendidikan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam

**Abstract:** Human resources are one of the most important aspects of managing an educational institution. Western theory demands innovations that are sometimes incompatible with Islamic nature. In this regard, this study aims to analyze human resource management innovations based on Islamic principles at Sangkhom Islam Wittaya School Thailand. This research uses case study-based qualitative research methods. Data collection techniques used observation, interviews and documentation studies. The research informants consisted of principals, educators and education personnel. The results found that human resource management is carried out inclusively by applying Islamic principles, namely regardless of background, identity, and treated fairly, valued, and have equal opportunities in terms of recruitment, development, promotion, and performance appraisal. The school's preference for Islamic ideology and the enhancement of Islamic knowledge are taken into consideration in the placement of human resources. Human resource performance is assessed from a sense of responsibility to carry out the mandate, the profession, and a sense of moral responsibility. The main obstacles in managing human resources are finance and developing the quality of teachers. The results of this study are recommended for Islamic educational institutions that strive to develop the quality of educators and education personnel.

**Keywords:** Education innovation, Human resources, Islamic education

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam memegang peranan penting dalam menyebarkan nilai-nilai keislaman serta memberikan pendidikan yang holistik kepada peserta didiknya. Salah satu aspek kunci yang mendukung keberhasilan lembaga pendidikan Islam adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berbasis prinsip Islam. Dalam konteks ini, inovasi dalam manajemen SDM menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan di lembaga pendidikan Islam. (Akhmad, 2017; Astuti, 2018; Rejeki & Srisulistiowati, 2022).

Selain inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), aspek lain yang penting untuk diperhatikan adalah integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kegiatan pendidikan dan pelayanan di lembaga pendidikan Islam. Hal ini mencakup penyusunan kurikulum yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, pengembangan metode pengajaran yang memperkuat identitas keislaman peserta didik, serta pembentukan lingkungan belajar yang mempromosikan akhlak dan moralitas Islam. Selain itu, keberhasilan lembaga pendidikan Islam juga tergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan nyaman bagi peserta didik. Investasi dalam teknologi pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar. (Bahri, 2022; Effendi, 2021; Handika & Saputra, 2020; Sari, 2021; Tura, 2018).

Selanjutnya, kerjasama dengan stakeholder terkait seperti keluarga, komunitas, dan institusi Islam lainnya juga menjadi faktor penting dalam memperkuat peran lembaga pendidikan Islam dalam menyebarkan nilai-nilai keislaman. (Hayati 2022). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menjadi pusat pembelajaran dan pengembangan yang tidak hanya menghasilkan individu yang cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki kepribadian yang kuat dan berakar pada nilai-nilai Islam. (Hayati, 2019).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam Islam berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis. Hal itu lah yang membuatnya berbeda dengan teori Barat. Berikut beberapa prinsipnya: (1) Akidah dan Akhlak Islamiyah, hal itu mencakup pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki aqidah yang kuat dan akhlak yang mulia, mengajarkan dan meneladankan nilai-nilai Islam kepada peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang Islami; (2) ilmu dan keahlian, hal itu mencakup pendidik harus memiliki ilmu pengetahuan dan keahlian yang memadai di bidangnya, tenaga kependidikan harus memiliki keahlian yang sesuai dengan tugasnya, mengembangkan ilmu pengetahuan dan keahlian secara berkelanjutan, (3) amanah dan tanggung jawab, hal itu mencakup pendidik dan tenaga kependidikan harus amanah dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, menjaga dan membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran dan dedikasi, memberikan contoh yang baik kepada peserta didik, (4) musyawarah dan kerjasama, hal itu

mencakup menerapkan musyawarah dalam mengambil keputusan, bekerja sama dengan baik antar pendidik dan tenaga kependidikan, melibatkan orang tua dan masyarakat dalam kegiatan pendidikan, (5) adil dan transparan, memperlakukan semua peserta didik dengan adil dan tidak diskriminatif, terbuka dan transparan dalam pengelolaan pendidikan, memberikan penghargaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi, (6) ikhlas dan mengharap ridha Allah, hal itu mencakup menjalankan tugas dengan ikhlas dan mengharap ridha Allah Swt, menjadikan pendidikan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt, mendidik peserta didik menjadi generasi yang beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia, penerapan prinsip-prinsip Islami dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter Islami.(Perawironegoro, 2019; Rouf, 2018; Zulkarnain, 2023).

Peningkatan kompleksitas tuntutan pendidikan dan perkembangan masyarakat modern menuntut adanya transformasi dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis inovasi dalam manajemen SDM yang didasarkan pada prinsip Islam di lembaga pendidikan Islam. Pentingnya penelitian ini tidak hanya terbatas pada lingkup keberhasilan internal lembaga pendidikan, tetapi juga pada dampak yang lebih luas terhadap pengembangan individu, masyarakat, dan umat Islam secara keseluruhan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam

manajemen SDM, lembaga pendidikan Islam dapat menjadi pusat pembelajaran yang inklusif dan progresif bagi semua pihak yang terlibat.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gagasan-gagasan inovatif yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada literatur akademik tentang manajemen SDM, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan pengambil kebijakan di lembaga pendidikan Islam. Langkah ini menjadi penting dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang semakin kompleks serta menjaga relevansi lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi dinamika sosial, budaya, dan teknologi yang terus berkembang.

Penelitian dengan topik inovasi manajemen sumber daya manusia ini telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, namun dengan fokus kajian yang tidak sama, di antaranya penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis *total quality management* (Sari, 2021), fokus pada efektivitas kinerja sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam (Fudin, 2019), fokus pada peran dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga(Akilah, 2018; Effendi, 2021; Mubarok, 2021), fokus pada perencanaan dan strategi manajemen sumber daya

manusia (Fudin, 2019; Kusuma & Nasrulloh, 2022), berbeda dengan penelitian ini yang fokusnya menganalisis prinsip islami dalam inovasi manajemen pendidikan Islam dan keunikannya menganalisis permasalahan dan praktik yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam Thailand, yang tentu memiliki sisi perbedaan dengan pendidikan di Indonesia, sehingga dapat menjadi referensi dalam penyelesaian persoalan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini fokus pada tiga tujuan yakni menganalisis pola manajemen, kinerja dan kendala dalam inovasi manajemen. Untuk ketiga fokus tersebut peneliti menggunakan tiga teori utama dalam inovasi manajemen sumber daya manusia, yakni: (1) teori motivasi, teori ini berfokus pada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berinovasi. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kebutuhan intrinsik, seperti rasa ingin tahu, otonomi, dan kompetensi. Kebutuhan ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan promosi, dan lingkungan kerja, seperti budaya organisasi yang mendukung inovasi, akses ke sumber daya, dan peluang untuk belajar dan berkembang; (2) teori kreativitas, teori ini berfokus pada proses kreatif dan bagaimana memfasilitasi karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, (3) teori kepemimpinan, teori ini berfokus pada peran pemimpin dalam mendorong inovasi. (Karina & Rindaningsih, 2023; Putra & Mei, 2021; Solehudin, 2021).

Tiga teori utama dalam inovasi manajemen sumber daya manusia ini saling terkait. Untuk mendorong inovasi, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memfasilitasi karyawan untuk

menjadi kreatif, dan memiliki pemimpin yang inovatif.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berbasis studi kasus. Permasalahan tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal peningkatan kinerja menjadi kasus utama dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan permasalahan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang telah ditangani menggunakan prinsip-prinsip keislaman, sehingga solusi tersebut dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain yang ingin meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pada penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan.

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari sumber data primer yakni informan penelitian kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan Sumber data sekunder yakni bahan kepustakaan seperti hasil penelitian dan artikel ilmiah. Dari informan penelitian yakni kepala sekolah Diperoleh data berkenaan dengan pola pengelolaan sumber daya manusia dan kendala yang dihadapi saat pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Sedangkan dari informan pendidik dan tenaga kependidikan diperoleh data berkenaan dengan kinerja mereka selama 2 tahun belakangan.

Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi

dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung tentang proses kepemimpinan kepala sekolah yang dilaksanakan di lokasi penelitian. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara mendalam tentang pola pengelolaan yang berbasis prinsip keislaman dan kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam mengelola sumber daya manusia. sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis berbagai dokumen pendukung terkait dengan hasil observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yakni melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. untuk menjamin keabsahan data dilakukan teknik triangulasi data, triangulasi sumber, memperpanjang pengamatan penelitian, dan meningkatkan ketekunan. Hasil penelitian terlebih dahulu dideskripsikan berdasarkan temuan-temuan data lapangan, lalu kemudian dianalisis menggunakan bahan pustaka sebagaimana yang telah banyak diuraikan pada bagian pendahuluan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pola Pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Prinsip Keislaman**

Sangkhom Islam Wittaya School Thailand memiliki 140 guru. Manajemen sumber daya manusia di sekolah ini mencakup proses perekrutan guru baru melalui pengumuman *online*, terutama melalui media sosial sekolah. Setelah menerima aplikasi, dilakukan sesi wawancara dengan calon guru untuk membahas ruang lingkup pekerjaan, gaji, dan hal-hal lain yang relevan. Guru baru

harus belajar tentang sistem sekolah dan kebijakan akademik yang berlaku selama tiga bulan pertama. Jika cocok, mereka dapat melanjutkan kontrak.

Selama masa pertengahan, guru-guru diberikan bimbingan mengenai rencana pembelajaran, kebijakan, dan subjek yang harus diajarkan. Jika kinerjanya baik, kontrak bisa diperpanjang selama 1 tahun dengan fasilitas seperti makan siang, asuransi kesehatan, dan gaji yang disediakan. Sekolah terus merekrut guru muda untuk inovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Ada program bahasa Inggris khusus untuk pelajar dengan pelatihan mingguan bagi guru-guru untuk mengikuti kurikulum. Setiap tahun, program pelatihan disesuaikan dengan keuangan sekolah.

Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara inklusif di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand dengan menerapkan prinsip-prinsip Islami yang mengedepankan keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap individu. Prinsip-prinsip ini menjamin bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang atau identitasnya, diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga penilaian kinerja.

Dalam proses rekrutmen, sekolah tidak memandang asal-usul atau latar belakang individu, tetapi memilih calon guru berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan potensi yang dimiliki. Semua calon guru, tanpa kecuali, diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi dan wawancara, tanpa adanya diskriminasi.

Pengembangan dan promosi juga dilakukan berdasarkan prestasi, kompetensi, dan kontribusi individu, bukan berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan seperti latar belakang atau identitas. Setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pengembangan profesional dan mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan potensi yang dimiliki.

Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif dan adil, dengan mempertimbangkan pencapaian, kontribusi, dan komitmen individu terhadap misi dan visi sekolah. Semua guru diberikan kesempatan untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan dukungan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islami dalam pengelolaan sumber daya manusia, Sangkhom Islam Wittaya School Thailand memastikan bahwa setiap individu dihargai, dihormati, dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan yang mulia.

Jika dikaitkan dengan konsep Islam maka prinsip Islam yang saling menghormati dan menghargai merupakan inti dari ajaran Islam yang menggarisbawahi pentingnya sikap yang penuh kasih sayang, penghormatan, dan keadilan dalam hubungan antar individu. Prinsip ini mendasarkan dirinya pada beberapa konsep utama dalam ajaran Islam:

1. Kemanusiaan yang adil, Islam menekankan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang, agama, ras, atau status sosialnya, memiliki nilai dan martabat yang sama di hadapan Allah Swt. Oleh karena itu, setiap individu berhak untuk dihormati

dan dihargai sesuai dengan martabatnya sebagai manusia.

2. Kesetaraan di hadapan hukum, ajaran Islam menegaskan bahwa semua individu harus diperlakukan secara adil dan setara di hadapan hukum. Tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang atau identitas tertentu dalam penegakan hukum dan pemberian keadilan.
3. Saling menghargai dan berempati, Islam mengajarkan pentingnya saling menghargai dan berempati terhadap sesama. Ini mencakup perlakuan yang baik, penuh perhatian, dan penghargaan terhadap keberagaman manusia serta kebutuhan dan aspirasi individu.
4. Keadilan dalam hubungan, Prinsip keadilan adalah pondasi utama dalam hubungan antarindividu dalam Islam. Keadilan ini mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan kerja, sosial, dan ekonomi, di mana setiap individu diperlakukan dengan adil tanpa memandang status atau posisi sosialnya.
5. Kasih sayang dan kerelaan berbagi, Islam mendorong umatnya untuk menunjukkan kasih sayang, kebaikan, dan kerelaan berbagi kepada sesama. Ini meliputi memberikan bantuan kepada yang membutuhkan, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan berbagi kebahagiaan serta kesedihan bersama.

Penempatan sumber daya manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand tidak sepenuhnya mengikuti bidang keilmuan

Sumber Daya Manusia. Meskipun ada penelitian untuk merencanakan jumlah guru yang dibutuhkan, sistem penempatan guru baru tidak sepenuhnya berdasarkan kebutuhan dan keahlian dalam Sumber Daya Manusia. Meskipun ada latihan tentang ide baru dalam pendidikan, tidak dijelaskan bagaimana terkait dengan bidang keilmuan Sumber Daya Manusia. Namun, preferensi untuk pelajar mengikuti ideologi Islam mempengaruhi penempatan SDM. Kinerja SDM dilihat dari rasa tanggung jawab, profesi, dan moralitas. Kinerja guru diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi, termasuk bagaimana mereka mengelola pembelajaran dari evaluasi hingga perbaikan. (Hayati & Al-Mudatsir, 2019).

Temuan penelitian tentang pola pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan memang menjadi sangat penting, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian, (Syahrul Amsari 2023) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa sekolah ini memiliki beragam strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perekrutan guru baru, pelatihan dan pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja dan pemberian insentif kepada guru yang berprestasi. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, (Isra Hayati, 2023), mengatakan bahwa “dalam menghadapi keterbatasan anggaran, namun mereka tetap berusaha untuk mengalokasikan sumber daya anggaran secara efektif. Hal ini

menunjukkan kesadaran sekolah akan pentingnya manajemen keuangan yang baik dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, sekolah juga memiliki sistem untuk menilai kinerja guru dan mengambil tindakan terhadap guru yang tidak bekerja secara optimal. Ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki komitmen untuk memastikan bahwa para guru bekerja dengan baik dan memberikan dampak positif pada pembelajaran siswa. Dan terakhir, (Zailani, 2023), mengatakan bahwa “sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidik, dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas”. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam perlu diperhatikan secara serius untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Sangkhom Islam Wittaya School Thailand memberikan contoh bagaimana lembaga pendidikan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik meskipun menghadapi berbagai kendala.

### **Kinerja Sumber Daya Manusia pada Sangkhom Islam Wittaya School Thailand**

Kinerja Sumber Daya Manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand dievaluasi melalui beberapa faktor. Evaluasi kinerja dilakukan setelah tiga bulan kerja untuk menilai kesesuaian dengan sistem sekolah dan kemampuan memenuhi kebijakan sekolah. Kemampuan mengajar guru juga menjadi indikator kinerja, dengan sekolah memberikan sistem dan program untuk meningkatkannya, termasuk program bahasa Inggris. Selain itu, kinerja SDM juga dinilai dari partisipasi guru dalam kegiatan sekolah. Guru diundang untuk berpartisipasi

dalam program khusus atau kegiatan seperti program doa atau kegiatan lainnya.

Kinerja SDM juga di perhatikan dari sisi pemberian *reward*. Perlu di ketahui *reward* bagi kinerja SDM berkualitas tinggi sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Berupa bonus atas pencapaian target, kenaikan gaji, dan promosi jabatan, *reward* ini tidak hanya menghargai kontribusi karyawan tetapi juga berdampak positif bagi perusahaan. Dengan memberikan *reward* kepada karyawan berkinerja tinggi, perusahaan dapat mempertahankan dan memotivasi mereka untuk tetap bekerja dengan baik.

Selain *reward* pengelolaan manajemen sumber daya manusia juga mempertimbangkan punishment jika terdapat kesalahan. Tindakan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang tidak optimal harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Ini termasuk penerapan prosedur yang adil dan transparan. Selain tindakan disiplin, upaya memberikan bimbingan dan dukungan kepada SDM yang tidak optimal dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Ini bisa berupa pelatihan tambahan, supervisi intensif, atau mentoring. Tujuannya adalah agar SDM yang tidak optimal dapat mencapai standar yang ditetapkan dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Selain itu, tindakan disiplin juga dapat memengaruhi karir SDM, seperti mengurangi peluang promosi atau kenaikan gaji. Dalam kasus serius, pelanggaran dapat menghadapi konsekuensi hukum, sehingga tindakan disiplin harus sesuai dengan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-

undang, seperti hak untuk pemberitahuan dan pembelaan diri.

### **Kendala pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand**

Di dalam pengelolaan manajemen Sumber daya manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand tidak memiliki banyak permasalahan, namun yang menjadi faktor masalah utamanya adalah kendala dalam pengelolaan manajemen Sumber daya manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand. Salah satu kendala utama adalah kekurangan anggaran yang menyebabkan sulitnya memberikan kenaikan gaji kepada guru. Selain itu, karena jumlah guru di sekolah Islam dua kali lipat dibandingkan dengan sekolah swasta, manajemen Sumber daya manusia harus mengatur dengan baik alokasi anggaran yang diterima dari pemerintah untuk memberikan gaji kepada guru-guru Islam dan guru-guru lainnya. Hal ini juga menjadi kendala finansial bagi sekolah.

Selain kendala finansial, manajemen Sumber daya manusia di Sangkhom Islam Wittaya School Thailand juga menghadapi tantangan dalam hal pengembangan dan pemeliharaan kualitas guru. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan memperkenalkan metode pengajaran baru, namun masih diperlukan guru-guru muda yang dapat membawa ide dan inovasi baru ke dalam sekolah Untuk mengatasi kendala-kendala ini, Sangkhom Islam Wittaya School Thailand perlu mengupayakan peningkatan anggaran untuk memberikan kenaikan gaji kepada guru dan memastikan alokasi

anggaran yang tepat untuk guru-guru Islam dan guru-guru lainnya. Selain itu, perlu dilakukan upaya untuk mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan mengajar. Pelatihan tersebut juga harus mendukung kompetensi keislaman para guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di tarik simpulan bahwa penelitian ini menganalisis praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengadopsi nilai-nilai Islam dengan inklusif, memberikan jaminan bahwa semua individu diperlakukan secara adil dan dihargai tanpa memandang latar belakang. Proses penempatan sumber daya manusia di sekolah tersebut didasarkan pada kecenderungan ideologi Islam dan upaya peningkatan pemahaman terhadap agama. Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia dilakukan berdasarkan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesionalisme, dan tanggung jawab moral. Kendala utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah keterbatasan keuangan dan kurangnya pengembangan kualitas guru. Meskipun demikian, pengelolaan keuangan dan pengembangan kualitas guru tetap menjadi tantangan utama yang dihadapi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi lembaga pendidikan Islam untuk memperbaiki mutu pendidikan dan tenaga kependidikan melalui strategi yang lebih efektif dan inklusif.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 67–83.

<https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>

Akhmad, A. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 171–175. <https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p171>

Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>

Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>

Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>

Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millennial. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>

Handika, & Saputra, Y. D. (2020). Menerapkan Nilai Islam Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 4(2), 47–52. <https://doi.org/10.54892/jmpialidah.v4i2.51>

- Hayati, I., & Sari, A. M. (2019, March). The Effect Of Appraisal Performance On Employee Performance. In *Multi-Disciplinary International Conference University of Asahan* (No. 1).
- Hayati, I., Amsari, S., Sihotang, M. K., & Afandi, A. (2022). Training of Management and Establishment of sharia Cooperatives (Baitul Maal Wat Tamwil) at Aisiyah Percut Sei Tuan. *Community Empowerment*, 7(9), 1459-1464. <https://doi.org/10.31603/ce.7733>
- Hayati, I., & Al Muddatstsir, U. (2019, October). Effects of Customer Relationship Management on Customer Loyalty. in *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*.
- Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.146>
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen SDM di Sekolah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- 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>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Perawironegoro, D. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Tajdidukasi: Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.47736/tajdidukasi.v8i1.303>
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>
- Rejeki, S., & Srisulistiowati, D. B. (2022). Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkarakter pada Lembaga Pendidikan Non Formal Melalui Analisis Pengembangan dan Pengelolaan di Kota Bekasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.340>
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal of Basic Education*, 2(2). <https://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Jurnal Syntax Fusion*, 1, 287–298. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i08.43>
- Solehudin, M. (2021). Implementasi Quality Assurance Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Formal. *Qalam: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.57210/qlm.v2i1.56>

- Syahrul, Amsari. Isra Hayati. Zailani (2023)." Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Pada Sangkhom Islam Wittaya School". *Hasil Wawancara Pribadi* : 30 November 2023. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Tura, T. B. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada SD Islam Al-Izhar 4 Kebayoran Lama– Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.924>
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>