



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembentukan Karakter Guru di Sekolah Islam

Ani Apiyani

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Lampung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ani.apiyani87@gmail.com

Abstract. *Human resource management (HRM) in Islamic schools plays a crucial role in shaping the character of teachers, which in turn influences the character development of students. This study aims to analyze the contribution of HRM in enhancing the quality of teachers' character through recruitment, training, and evaluation processes in Islamic schools. A qualitative approach using literature review is employed to analyze theories of HRM and character education. The findings reveal that teacher selection in Islamic schools focuses not only on academic competence but also on moral values and ethics in accordance with Islamic teachings. Ongoing character training helps teachers internalize Islamic values in their daily lives, making them role models for students. Teacher performance evaluations also include character aspects, which are strengthened through a reward system that recognizes the moral and ethical contributions of teachers. In conclusion, effective HRM in Islamic schools produces teachers who are not only academically competent but also of noble character and capable of shaping students' character in line with Islamic values..*

Keywords: *Human Resource Management; Teacher Character; Islamic Education; Recruitment; Training.*

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah Islam memainkan peran krusial dalam pembentukan karakter guru, yang pada gilirannya berpengaruh pada pembentukan karakter siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas karakter guru melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi di sekolah Islam. Pendekatan kualitatif dengan studi literatur digunakan untuk menganalisis teori-teori manajemen SDM dan pendidikan karakter. Temuan menunjukkan bahwa seleksi guru di sekolah Islam tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Pelatihan karakter yang berkelanjutan membantu guru menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, yang menjadikannya teladan bagi siswa. Evaluasi kinerja guru juga mencakup aspek karakter, yang diperkuat melalui sistem penghargaan yang memberi pengakuan atas kontribusi moral dan etika guru. Kesimpulannya, manajemen SDM yang efektif di sekolah Islam tidak hanya menghasilkan guru yang kompeten secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan mampu membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Karakter Guru; Pendidikan Islam; Rekrutmen; Pelatihan.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap lembaga pendidikan, termasuk di sekolah-sekolah Islam. Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan pendidikan semakin kompleks, sehingga memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya terampil dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan baik. Di sekolah Islam, karakter guru menjadi salah satu elemen utama dalam proses pembentukan karakter peserta didik. Hal ini karena guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan dalam membentuk moral dan spiritual siswa. Oleh karena itu, peran manajemen SDM dalam pembentukan karakter guru menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan (Apiyani, 2024).

Manajemen SDM di sekolah Islam harus meliputi berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengelolaan karir guru. Salah satu aspek yang penting dalam manajemen SDM adalah pengembangan karyawan atau guru melalui pelatihan yang berkelanjutan, yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter (Widyatmoko et al., 2020). Hal ini akan berdampak langsung pada kemampuan guru dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran dan kehidupan sehari-hari. Guru yang memiliki karakter baik, seperti jujur, adil, sabar, dan penuh kasih sayang, akan lebih mudah menjadi teladan bagi siswa dan membentuk karakter siswa yang sama.

Dalam konteks pendidikan Islam, karakter guru harus dipandang sebagai bagian integral dari pengembangan pendidikan itu sendiri. Kementerian Agama Republik Indonesia menekankan pentingnya karakter dalam pendidikan Islam, yang harus dipupuk melalui pelatihan karakter baik untuk guru maupun siswa (Elsi Fitriani et al., 2024). Dengan demikian, manajemen SDM di sekolah Islam tidak hanya berfokus pada kemampuan profesionalisme guru, tetapi juga pada pembentukan karakter yang mencerminkan nilai-nilai agama Islam. Karakter guru yang kuat akan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif untuk pembentukan karakter siswa.

Proses pembentukan karakter guru di sekolah Islam juga dipengaruhi oleh sistem evaluasi dan penghargaan yang diterapkan dalam manajemen SDM. Evaluasi yang adil dan terstruktur akan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada pembentukan karakter mereka (Xuqun, 2021). Guru yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk terus memperbaiki diri, tidak hanya dalam aspek profesionalisme tetapi juga dalam aspek karakter pribadi yang dapat menjadi panutan bagi siswa.

Dengan memahami peran strategis manajemen SDM dalam pembentukan karakter guru, artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen SDM dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas karakter guru di sekolah-sekolah Islam. Penelitian ini juga akan membahas berbagai aspek manajerial yang perlu diterapkan dalam konteks pendidikan Islam untuk menciptakan guru yang tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga berbudi pekerti yang luhur sesuai dengan ajaran Islam.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk di sekolah-sekolah Islam. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada manajemen administratif tenaga pengajar, tetapi juga pada

pengelolaan potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks sekolah Islam, manajemen SDM berperan penting dalam memilih, mengembangkan, dan mempertahankan guru yang tidak hanya kompeten secara profesional tetapi juga berbudi pekerti dan berakhlak mulia. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai proses strategis jangka panjang yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hamadamin & Atan, 2019). Dalam hal ini, sekolah Islam sebagai organisasi pendidikan, membutuhkan pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis pendidikan, tetapi juga pada pembentukan karakter yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, manajemen SDM di sekolah Islam perlu memastikan bahwa karakter guru menjadi fokus utama dalam setiap proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.

Pendidikan karakter adalah upaya untuk membentuk kepribadian seseorang agar memiliki nilai-nilai moral, etika, dan perilaku sosial yang positif. Dalam teori pendidikan Islam, karakter sangat terkait dengan konsep akhlak dan adab yang menjadi dasar dalam pembentukan pribadi yang tidak hanya cerdas tetapi juga mulia. Pendidikan karakter dalam Islam menekankan bahwa pembentukan karakter tidak hanya dilakukan melalui pembelajaran akademik, tetapi juga melalui teladan dari guru sebagai figur sentral (Shodiq & Kuswanto, 2024). Dalam konteks sekolah Islam, guru tidak hanya diharapkan untuk mengajarkan ilmu pengetahuan tetapi juga untuk menjadi teladan dalam hal moralitas dan akhlak. Pendidikan karakter di sekolah Islam harus terintegrasi dalam setiap aspek kehidupan sekolah, baik di dalam maupun di luar kelas, melalui pembiasaan yang konsisten dan penerapan nilai-nilai agama dalam setiap aktivitas.

Dalam konteks manajemen SDM di sekolah Islam, pembentukan karakter guru dapat dipandang sebagai bagian dari pengembangan SDM yang melibatkan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Salah satu fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karyawan atau guru melalui pelatihan yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter (Werdiningsih, 2021). Pelatihan karakter ini bisa mencakup pemahaman dan pengajaran nilai-nilai moral serta cara menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam interaksi dengan siswa maupun sesama rekan kerja. Oleh karena itu, pelatihan guru dalam pendidikan Islam tidak hanya mengajarkan keterampilan mengajar tetapi juga memperkenalkan metode dan pendekatan untuk membentuk karakter yang sesuai dengan ajaran agama. Ini menunjukkan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mendukung pembentukan karakter guru yang pada gilirannya akan berkontribusi dalam pembentukan karakter siswa.

Guru sebagai bagian dari sumber daya manusia di sekolah Islam harus terus dipantau dan dievaluasi kinerjanya tidak hanya berdasarkan prestasi akademik, tetapi juga pada sejauh mana mereka mampu menjadi teladan dalam hal karakter. Evaluasi kinerja guru, seharusnya tidak hanya mengukur pencapaian hasil pembelajaran tetapi juga perilaku etis dan sosial guru di lingkungan sekolah (Siregar et al., 2024). Manajemen SDM harus menyusun sistem penghargaan dan evaluasi yang mempertimbangkan aspek karakter guru, sehingga guru yang menunjukkan perilaku sesuai nilai-nilai Islam mendapatkan pengakuan dan penghargaan. Selain itu, penghargaan yang diberikan oleh manajemen SDM dapat menjadi motivasi bagi guru lainnya untuk mengikuti jejak yang baik dalam hal karakter dan etika profesi.

Secara keseluruhan, integrasi antara manajemen SDM dan pendidikan karakter di sekolah Islam sangat penting untuk menciptakan guru yang tidak hanya memiliki kemampuan profesional yang tinggi tetapi juga berbudi luhur. Pengelolaan SDM yang melibatkan seleksi yang ketat, pelatihan karakter yang berkelanjutan, serta evaluasi dan penghargaan yang menekankan nilai-nilai moral akan menghasilkan guru yang menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, pendidikan Islam yang holistik, yang mencakup aspek intelektual dan moral, dapat terwujud dengan baik melalui peran strategis manajemen SDM dalam pembentukan karakter guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (kepuustakaan). Kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Supriani, 2025). Studi literatur dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan pembentukan karakter guru dalam konteks sekolah Islam. Dalam penelitian ini, sumber data utama diperoleh dari buku-buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini akan menelaah berbagai konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja guru, serta mengaitkannya dengan pembentukan karakter guru yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Pendekatan kualitatif dengan kajian pustaka memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang lebih luas dan memberikan gambaran teori yang mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali literatur tentang

pendidikan karakter dalam Islam, terutama yang berkaitan dengan peran guru sebagai teladan dalam pendidikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan cara mengorganisir, menganalisis, dan menyintesis informasi yang ditemukan dari berbagai sumber literatur. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik (Supriani, 2024). Data yang terkumpul akan dianalisis berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari pembahasan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti pengelolaan SDM, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang berdampak pada pembentukan karakter guru. Selanjutnya, temuan-temuan ini akan dihubungkan dengan nilai-nilai karakter dalam pendidikan Islam, yang tercermin dalam perilaku guru sebagai panutan bagi siswa. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran strategis manajemen SDM dalam pendidikan karakter, khususnya dalam konteks sekolah-sekolah Islam. Pendekatan studi literatur ini memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan guru di sekolah Islam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam: Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengembangan Karakter Guru

Proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah Islam memiliki peran yang sangat krusial dalam pembentukan karakter guru. Salah satu langkah awal yang paling penting dalam manajemen SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi guru. Dalam konteks pendidikan Islam, seleksi guru tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik atau pedagogik saja, tetapi juga pada aspek moral dan nilai-nilai akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini dikarenakan guru di sekolah Islam berfungsi tidak hanya sebagai pengajar ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai teladan dalam membentuk karakter siswa. Proses rekrutmen yang tepat dan selektif akan menghasilkan SDM yang berkualitas, yang tidak hanya mampu mengajar tetapi juga mencerminkan nilai-nilai luhur dalam tindakan dan perilaku sehari-hari (Rahayu et al., 2024). Oleh karena itu, sekolah Islam perlu memprioritaskan seleksi guru yang tidak hanya cakap secara akademis tetapi juga berbudi pekerti mulia.

Setelah rekrutmen, tahap berikutnya dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan dan pengembangan karakter guru. Pelatihan yang diberikan di sekolah Islam harus mencakup dua aspek penting: peningkatan kompetensi pedagogik dan pembentukan karakter. Pelatihan guru di sekolah Islam tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga

pada pembinaan akhlak dan etika yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penguatan karakter guru ini sangat penting karena guru yang memiliki karakter yang baik akan mampu menjadi panutan dan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan moral siswa. Pelatihan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dalam hal ini guru, yang pada akhirnya berdampak pada pembentukan karakter siswa (Rizkiyana et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan karakter guru harus menjadi bagian integral dari pelatihan yang diberikan oleh sekolah Islam.

Selanjutnya, pengelolaan SDM di sekolah Islam harus mencakup pengembangan karakter guru yang berkelanjutan. Pengembangan karakter ini bisa dilakukan melalui berbagai program pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan terstruktur. Guru perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang tidak hanya mengasah keterampilan mengajar, tetapi juga memperdalam pemahaman mereka tentang nilai-nilai Islam yang harus mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Program pelatihan yang berkelanjutan ini tidak hanya meningkatkan kualitas guru dari segi kompetensi mengajar, tetapi juga memperkuat karakter mereka dalam menjalani tugas mulia sebagai pendidik dan pembimbing bagi siswa. Pentingnya motivasi internal yang bersumber dari pembelajaran yang berkelanjutan, memungkinkan individu untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Wildan & Sa'adah, 2021).

Selain itu, sekolah Islam perlu memastikan bahwa seluruh proses pelatihan dan pengembangan karakter guru selaras dengan visi dan misi lembaga yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, sistem pelatihan dan pengembangan karakter harus dirancang dengan memperhatikan budaya sekolah dan agama yang menjadi dasar pendidikan tersebut. Hal ini akan menghasilkan guru yang tidak hanya cakap dalam mengajarkan ilmu, tetapi juga berkarakter sesuai dengan ajaran agama Islam. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada terciptanya lingkungan yang kondusif untuk pembentukan karakter siswa. Sekolah yang menerapkan sistem pelatihan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi (dalam hal ini nilai Islam) akan lebih sukses dalam mencapai tujuannya (Supriadi et al., 2024).

Terakhir, penting bagi manajemen SDM di sekolah Islam untuk selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, terutama dalam hal karakter dan pembelajaran yang diterapkan. Evaluasi kinerja harus mencakup penilaian terhadap sejauh mana guru mampu mengintegrasikan nilai-nilai moral dan karakter dalam proses pembelajaran mereka. Guru yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek kehidupan mereka akan lebih efektif dalam mempengaruhi siswa dan membantu mereka membentuk karakter yang baik.

Penghargaan atas kinerja guru yang menunjukkan karakter baik dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi guru lainnya dalam membentuk karakter mereka. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkarakter (Supriani et al., 2024).

Peran Guru sebagai Teladan dalam Pembentukan Karakter Siswa

Guru di sekolah Islam memegang peran yang sangat penting, tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai teladan dalam hal akhlak dan nilai-nilai Islam. Dalam pendidikan Islam, guru dianggap sebagai figur sentral yang memberikan pengaruh besar terhadap pembentukan karakter siswa. Guru dalam pendidikan Islam berfungsi sebagai role model (uswah) yang harus menampilkan akhlak mulia dan sikap-sikap yang sesuai dengan ajaran Islam (Darwin & Nasution, 2023). Melalui perilaku mereka, guru memberikan contoh yang bisa ditiru oleh siswa, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, pembentukan karakter guru di sekolah Islam sangat bergantung pada bagaimana manajemen SDM di sekolah dapat mempersiapkan guru untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga untuk menerapkan dan menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap interaksi dengan siswa.

Dalam konteks ini, manajemen SDM di sekolah Islam harus dapat mengintegrasikan pembentukan karakter guru ke dalam setiap aspek pengelolaan mereka, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Guru yang dipilih dan dikembangkan tidak hanya dinilai berdasarkan kompetensi mengajar, tetapi juga berdasarkan akhlak dan kemampuan mereka untuk menjadi teladan bagi siswa. Seleksi dan pelatihan yang tepat akan menghasilkan guru yang tidak hanya berkompeten tetapi juga memiliki nilai moral yang kuat (Hartati & Zulkarnain, 2024). Pelatihan yang berfokus pada penguatan karakter guru sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat berperan maksimal dalam pembentukan karakter siswa. Dalam hal ini, sekolah Islam perlu merancang program pelatihan yang melibatkan aspek pengembangan karakter secara berkelanjutan, guna memperkuat peran guru sebagai teladan yang baik.

Selain itu, guru di sekolah Islam harus menyadari bahwa mereka tidak hanya bertanggung jawab atas perkembangan intelektual siswa, tetapi juga atas pembentukan moral dan spiritual mereka. Pembelajaran yang efektif dalam pendidikan Islam bukan hanya terkait dengan materi yang disampaikan, tetapi juga bagaimana nilai-nilai moral dan etika Islam diterapkan dalam kehidupan sehari-hari siswa. Guru yang memiliki karakter kuat akan mampu menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam setiap tindakan mereka, yang secara langsung mempengaruhi siswa. Karakter guru yang baik akan terlihat dalam setiap perilaku mereka,

mulai dari cara berbicara, cara bertindak, hingga cara mereka berinteraksi dengan siswa (Prakoso & Wijaya, 2022). Guru yang menunjukkan keteladanan akan lebih efektif dalam membentuk karakter siswa karena siswa akan lebih mudah mengikuti perilaku yang mereka lihat langsung.

Manajemen SDM di sekolah Islam berperan penting dalam memfasilitasi tercapainya tujuan ini dengan merancang program-program yang mendukung pengembangan karakter guru. Pelatihan karakter, pengembangan diri, serta evaluasi terhadap perilaku guru dalam kehidupan sehari-hari harus menjadi bagian integral dari manajemen SDM. Penghargaan terhadap guru yang menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dalam hal ini nilai-nilai Islam akan memperkuat motivasi mereka untuk terus menerapkan karakter yang baik (Muslim et al., 2024). Guru yang merasa dihargai dan diakui atas karakter mereka akan lebih termotivasi untuk terus menjadi teladan yang baik bagi siswa. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang mendukung pembentukan karakter guru sangat penting untuk menciptakan sekolah Islam yang dapat membentuk karakter siswa secara menyeluruh.

Sebagai kesimpulan, peran guru sebagai teladan dalam pembentukan karakter siswa di sekolah Islam tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan SDM yang efektif. Manajemen SDM di sekolah Islam harus memastikan bahwa guru yang dipilih, dilatih, dan dievaluasi tidak hanya memiliki kompetensi dalam mengajar, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, guru dapat berfungsi sebagai role model yang tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan sosial yang penting dalam pembentukan karakter siswa. Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk perkembangan karakter siswa, serta menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga baik dalam hal moral dan etika..

Evaluasi dan Penghargaan terhadap Karakter Guru dalam Manajemen SDM

Analisis Sistem evaluasi dan penghargaan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah Islam memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas guru, baik dalam aspek kompetensi akademik maupun pembentukan karakter. Evaluasi yang dilakukan secara adil, objektif, dan transparan akan mendorong guru untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka, termasuk dalam hal perilaku dan akhlak. Evaluasi yang efektif dalam organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan, tidak hanya menilai aspek teknis atau pencapaian akademik, tetapi juga memperhitungkan kontribusi individu terhadap budaya dan nilai-nilai yang diterapkan dalam lembaga tersebut (Sastraatmadja et al., 2024). Dalam konteks sekolah Islam, evaluasi terhadap guru tidak hanya melihat sejauh mana mereka dapat mengajar

dengan baik, tetapi juga bagaimana mereka dapat menginternalisasikan dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Penghargaan terhadap guru yang menunjukkan kualitas dan integritas karakter yang baik akan memotivasi mereka untuk lebih mengutamakan pembentukan karakter dalam setiap tindakan dan interaksi dengan siswa. Penghargaan yang diberikan tidak hanya terkait dengan hasil kerja, tetapi juga dengan aspek-aspek personal yang mendukung kesuksesan organisasi, termasuk dalam pendidikan (Kusumaningrum et al., 2024). Di sekolah Islam, penghargaan yang diberikan tidak hanya berdasarkan prestasi akademik atau kompetensi dalam mengajar, tetapi juga berdasarkan perilaku moral dan etika yang mencerminkan ajaran Islam. Penghargaan ini berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha guru untuk menjadi teladan yang baik bagi siswa, yang pada gilirannya akan mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang positif dan mendukung perkembangan karakter siswa.

Pentingnya penghargaan terhadap karakter guru tercermin dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahma, yang menyatakan bahwa penghargaan terhadap perilaku moral guru dapat meningkatkan motivasi internal mereka untuk berperilaku lebih baik (Rahma et al., 2024). Penghargaan ini, jika diberikan dengan tepat, tidak hanya menguatkan komitmen guru terhadap tugasnya sebagai pendidik tetapi juga memperkuat peran mereka sebagai pembentuk karakter siswa. Guru yang merasa dihargai atas kontribusinya dalam membentuk karakter siswa akan semakin termotivasi untuk menjaga kualitas perilaku mereka dalam setiap kesempatan. Dengan demikian, sistem penghargaan yang mengutamakan karakter ini dapat menciptakan budaya sekolah yang berorientasi pada akhlak dan nilai-nilai moral.

Sistem penghargaan yang fokus pada karakter juga memberikan dampak positif terhadap iklim kerja di sekolah Islam. Guru yang mendapatkan pengakuan atas integritas dan karakter mereka akan merasa dihargai, yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Lusiana et al., 2023). Di sekolah Islam, penghargaan terhadap karakter guru akan memperkuat sinergi antara nilai-nilai pendidikan Islam dan tujuan pengelolaan SDM yang berfokus pada kualitas moral dan spiritual. Dengan demikian, penghargaan terhadap karakter guru bukan hanya meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga mendukung terciptanya budaya sekolah yang baik dan mendalam.

Dalam kesimpulannya, evaluasi dan penghargaan terhadap karakter guru di sekolah Islam sangat berperan dalam menciptakan guru yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademik tetapi juga memiliki karakter yang mulia. Manajemen SDM di sekolah Islam harus memastikan bahwa evaluasi dan sistem penghargaan yang diterapkan mencakup aspek moral

dan etika, selain dari hasil akademik atau kompetensi mengajar. Dengan cara ini, guru akan lebih termotivasi untuk menjadi teladan yang baik bagi siswa, yang pada gilirannya akan membentuk karakter siswa yang berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam. Penghargaan terhadap karakter guru sangat relevan dalam menciptakan sekolah Islam yang unggul, tidak hanya dalam kualitas pendidikan tetapi juga dalam pembentukan moral siswa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Ini Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah Islam memainkan peran yang sangat penting dalam pembentukan karakter guru dan siswa. Melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi yang tepat, sekolah Islam dapat menciptakan guru yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Pengelolaan SDM yang efektif, yang mencakup penghargaan terhadap karakter guru, akan menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan mendukung pembentukan karakter siswa yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, penting bagi manajemen SDM di sekolah Islam untuk mengintegrasikan pembentukan karakter guru dalam setiap aspek pengelolaan mereka.

Saran untuk pengelolaan SDM di sekolah Islam adalah agar sistem rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi lebih menekankan pada nilai-nilai moral dan karakter guru, sejalan dengan visi pendidikan Islam yang mengutamakan akhlak dan budi pekerti. Selain itu, sekolah Islam perlu mengembangkan sistem penghargaan yang tidak hanya berfokus pada prestasi akademik tetapi juga pada integritas dan karakter guru, guna memperkuat motivasi internal mereka untuk terus berperan sebagai teladan bagi siswa. Dengan cara ini, sekolah Islam dapat menghasilkan guru yang tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu membentuk karakter siswa yang baik dan sesuai dengan ajaran Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Apiyani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 499–511. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.198>
- Darwin, D., & Nasution, F. (2023). Guru sebagai teladan: Analisis QS Al-Ahzab ayat 21. *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.69548/jigm.v2i1.14>
- Elsi Fitriani, Adha, S. N., & Gusmaneli, G. (2024). Pendidikan karakter melalui Pendidikan Agama Islam di era revolusi digital. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik dan Sosial Indonesia*, 2(1), 135–144. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v2i1.726>

- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hartati, S., & Zulkarnain, I. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam: Upaya meningkatkan profesionalisme guru. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 936–939. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.968>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105–125. <https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85>
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., Basalamah, M. S. A., & Kadir, D. (2023). Pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>
- Muslim, K., Aziz, N., Nurahmayanti, A., & Hidayat, Y. (2024). Kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami dalam meningkatkan kualitas Pendidikan Agama Islam di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 416–423. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.546>
- Prakoso, Y. A., & Wijaya, R. (2022). Kompetensi guru PPKn dalam mengembangkan karakter disiplin dan sopan santun. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 10(2), 459–475. <https://doi.org/10.26740/kmkn.v10n2.p459-475>
- Rahayu, S., Wangsanata, S. A., & Mareta, M. (2024). Implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik rekrutmen dan seleksi dosen di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo Grobogan. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, 11(2), 201–216. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i2.2339>
- Rahma, S., Leksono, A. A., & Zamroni, M. A. (2024). Kontribusi guru dalam memberikan motivasi belajar pendidikan karakter peserta didik. *Journal of Education and Learning Innovation*, 1(1), 18–31. <https://doi.org/10.59373/jelin.v1i1.16>
- Rizkiyana, M. F., Suhardi, I. S. D., & Dewi, R. S. (2024). Peran guru dalam mengembangkan karakter kerja di lingkungan sekolah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(3), 365–371. <https://doi.org/10.54371/ainj.v5i3.554>
- Sastraatmadja, A. H. M., Nawawi, A., Rivana, A., Indri, Muliyani, & Arifannisa. (2024). *Supervisi pendidikan Islam: Konsep dasar dan implementasi nilai-nilai Islami*. Penerbit Widina.
- Shodiq, M., & Kuswanto, K. (2024). Strategi pembentukan karakter religius siswa melalui pendidikan berbasis keteladanan dan pembiasaan. *Arsy*, 8(2), 134–146. <https://doi.org/10.32492/arsy.v8i2.8205>
- Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, H., & Maulana, M. R. (2024). Evaluasi sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4(4), 189–196. <https://doi.org/10.58432/algebra.v4i4.1189>

- Supriadi, U., Faqihuddin, A., & Islamy, M. R. F. (2024). Integrasi nilai Islam dalam pendidikan: Studi kasus pelatihan guru mata pelajaran umum pada Madrasah Tsanawiyah. *ABDIMASY: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 74–87. <https://doi.org/10.46963/ams.v5i1.1796>
- Supriani, Y. (2024). Peran manajemen strategi dalam meningkatkan literasi dan numerasi. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1032–1043. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i7.358>
- Supriani, Y. (2025). Manajemen strategi untuk peningkatan kinerja dosen di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 113–125. <https://doi.org/10.58561/jkpi.v4i2.201>
- Supriani, Y., Wahidin, U., Nursobah, A., Arifin, B. S., & Mahmud, M. (2024). The influence of visionary leadership and compensation on achievement motivation and its impact on lecturer performance (Case study of a private Islamic religious college in Metro Lampung City). *International Journal of Education and Digital Learning*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.47353/ijedl.v2i4.119>
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>
- Widyatmoko, W. F., Pabbajah, M., & Widyanti, R. N. (2020). The character of leadership in human resources development: A critical review. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 1–9. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.621>
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). Pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Xuqun, Y. (2021). Establishing a teacher performance evaluation system geared to the cultivation of character: With a reflection on New Public Management theory. *Social Sciences in China*, 42(1), 135–157. <https://doi.org/10.1080/02529203.2021.1895501>