

TALENT MANAGEMENT: MODEL STRATEGIS PENGEMBANGAN SDM UNGGUL BERBASIS NILAI

Oleh:

M. Yusuf, Ahmad Wafiqul Muzakky

E-mail: zusuv.hamidi@gmail.com

Abstract:

Talent management has developed extensively within corporate settings; however, its theoretical integration into Islamic educational management remains limited. Most existing models prioritize competence and performance efficiency without systematically embedding spiritual and ethical values as foundational principles. This study aims to formulate a theoretical model of talent management grounded in Islamic educational values, positioning spirituality as the core of human resource development. This research employs a qualitative library research approach through critical analysis and conceptual synthesis of contemporary talent management theories and Islamic management literature. The study reconstructs a value-based framework integrating managerial processes with normative Islamic principles. The findings propose a Value-Based Islamic Talent Management Model (VBITM) consisting of trust-based identification (amanah), competence-oriented recruitment (kafa'ah), spiritual-professional development (ihsan), justice-based evaluation (adalah), value-driven retention, and succession planning aligned with maqashid al-sharia. The model repositions human resources as both human and moral capital.

Keywords: *talent management, value-based management, maqashid al-sharia.*

Abstrak:

Talent management berkembang pesat dalam konteks korporasi, namun integrasinya dalam manajemen pendidikan Islam masih terbatas secara konseptual. Sebagian besar model yang ada menekankan kompetensi dan efisiensi kinerja tanpa menempatkan nilai spiritual dan etika sebagai fondasi sistemik pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan merumuskan model teoritik talent management berbasis nilai

dalam perspektif manajemen pendidikan Islam dengan menjadikan prinsip-prinsip spiritual sebagai kerangka utama pengembangan SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan library research melalui analisis kritis dan sintesis konseptual terhadap teori talent management kontemporer serta literatur manajemen Islam. Hasil kajian merumuskan Value-Based Islamic Talent Management Model (VBITM) yang meliputi identifikasi berbasis amanah, rekrutmen berbasis kafa'ah, pengembangan profesional-spiritual berbasis ihsan, evaluasi berbasis keadilan, retensi berbasis komitmen nilai, serta perencanaan suksesi selaras dengan maqashid syariah. Model ini mereposisi SDM sebagai human capital sekaligus moral capital dalam institusi pendidikan Islam.

Kata kunci: *talent management, manajemen berbasis nilai, maqashid syariah.*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan kompetisi kelembagaan telah mendorong institusi pendidikan untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan organisasi.¹ Dalam konteks tersebut, konsep *talent management* berkembang pesat sebagai pendekatan sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berpotensi tinggi.² Di berbagai sektor, terutama korporasi, *talent management* dipandang sebagai instrumen penting untuk meningkatkan daya saing dan kinerja institusional secara berkelanjutan.

Namun, dalam ranah pendidikan Islam, pengelolaan sumber daya manusia masih cenderung bersifat administratif dan tradisional.³

¹Arif Ismunandar, "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan," *Bisma: Business and Management Journal* 3, no. 1 (2025): 27–36.

²Agis Mujibi and Ahmad Azmy, "Talent Management Sebagai Penunjang Kinerja Perusahaan," *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)* 4, no. 2 (2024): 117–27.

³Husnul Hotimah and Baeti Rohman, "Pengelolaan Dunia Pendidikan Di Indonesia: Tinjauan Kritis Terhadap

Proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi sering kali belum terintegrasi dalam kerangka strategis jangka panjang. Di sisi lain, sebagian lembaga mulai mengadopsi pendekatan manajerial modern tanpa kerangka konseptual yang selaras dengan nilai-nilai dasar Islam. Kondisi ini memunculkan ketegangan antara tuntutan profesionalisme dan komitmen spiritual yang menjadi identitas pendidikan Islam.

Secara teoretis, literatur *talent management* modern banyak dipengaruhi oleh paradigma manajemen Barat yang berorientasi pada produktivitas, efisiensi, dan pencapaian kinerja. Pemikir manajemen seperti Peter Drucker menekankan pentingnya *knowledge workers* sebagai aset strategis organisasi,⁴ sementara Dave Ulrich menempatkan fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan institusi.⁵ Meskipun relevan, pendekatan ini cenderung netral nilai dan belum secara eksplisit mengintegrasikan dimensi spiritual sebagai fondasi sistemik.

Dalam perspektif Islam, pengelolaan manusia tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada amanah, tanggung jawab moral, dan kemaslahatan.⁶ Prinsip *amanah*, *kafa'ah* (kompetensi), *ihsan* (profesionalitas yang unggul), dan keadilan merupakan landasan normatif yang membentuk paradigma manajemen dalam tradisi Islam.⁷ Dengan demikian, sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak semata-mata

dipahami sebagai *human capital*, tetapi juga sebagai moral capital yang membawa dimensi etis dan spiritual dalam setiap proses manajerial.

Sayangnya, kajian tentang integrasi sistematis antara teori *talent management* modern dan prinsip manajemen Islam masih relatif terbatas. Sebagian penelitian hanya menambahkan nilai-nilai Islam sebagai legitimasi normatif tanpa melakukan rekonstruksi konseptual yang utuh. Akibatnya, belum terbentuk model teoritik yang mampu menjembatani pendekatan strategis modern dengan kerangka nilai Islam secara integratif dan operasional.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya rekonstruksi konseptual yang menempatkan nilai-nilai Islam sebagai fondasi ontologis sekaligus kerangka normatif dalam sistem talent management pendidikan Islam. Integrasi ini penting agar lembaga pendidikan Islam tidak sekadar mengadopsi model manajemen global, tetapi mampu mengembangkan sistem pengelolaan talenta yang berakar pada prinsip spiritual, etis, dan maqashid syariah.

Penelitian ini bertujuan merumuskan model teoritik Value-Based Islamic Talent Management Model (VBITM) sebagai kerangka konseptual pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan Islam. Melalui pendekatan *library research*, artikel ini berupaya mengintegrasikan teori talent management kontemporer dengan nilai-nilai dasar Islam secara sistematis, sehingga menghasilkan model yang dapat menjadi rujukan teoretis bagi penelitian empiris dan pengembangan kebijakan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis *library research* (kajian pustaka) yang berfokus pada eksplorasi dan rekonstruksi konseptual. Sumber data penelitian terdiri atas literatur primer dan sekunder yang relevan dengan teori talent management kontemporer serta literatur manajemen dan pendidikan Islam, baik klasik maupun modern. Literatur dipilih secara purposif berdasarkan relevansi tematik, kedalaman konseptual, dan

Sumberdaya Manusia Dan Kebijakan, Perspektif Konvensional Dan Perspektif Islam," *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 02 (2022): 189–204.

⁴Agus Wibowo, *Manajemen Pengetahuan Dan Inovasi*, Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024.

⁵Abdi Yusuf Radinata, Wahdatul Ramadani, and Dina Hermina, "Analisis Tantangan Dan Solusi Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru Melalui Konsep The Four Key Roles of Hr," *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 2, no. 6 (2025): 848–62.

⁶Khoirotn Nisa, "Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam," *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 10 (2025): 61–70.

⁷Rosalina Pebrica Mayasari, Muhammad Titan Terzaghi, and Mochammad Iqbal Syahril Rabi'i, "Prinsip-Prinsip Tata Kelola Berakhlak Lembaga Filantropi Islam," *Jurnal Riset Akuntansi Tridianti (Jurnal Ratri)* 5, no. 1 (2023): 85–94.

kontribusinya terhadap pengembangan kerangka teoritik. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap buku, artikel jurnal bereputasi, serta karya ilmiah yang membahas pengelolaan sumber daya manusia dan prinsip-prinsip manajerial dalam Islam.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis) dan sintesis konseptual. Peneliti terlebih dahulu mengidentifikasi konstruksi utama dalam teori talent management modern, kemudian mengkaji prinsip-prinsip normatif dalam manajemen Islam seperti *amanah*, *kafa'ah*, *ihsan*, dan keadilan. Melalui proses komparatif dan integratif, dilakukan rekonstruksi kerangka teoretik yang memadukan dimensi manajerial dan spiritual secara sistematis. Hasil sintesis tersebut dirumuskan menjadi model konseptual *Value-Based Islamic Talent Management Model* (VBITM) sebagai kontribusi teoritik dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam.

PEMBAHASAN (Hasil dan Diskusi Keilmuan)

1. Kritik terhadap Paradigma Talent Management Modern yang Netral Nilai

Perkembangan *talent management* dalam literatur manajemen modern tidak dapat dilepaskan dari dinamika dunia korporasi yang kompetitif. Konsep ini tumbuh sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berpotensi tinggi guna mencapai keunggulan strategis.⁸ Dalam kerangka tersebut, talenta dipahami sebagai aset bernilai yang harus dikelola secara sistematis agar mampu mendorong produktivitas dan daya saing institusi.

Secara konseptual, paradigma ini banyak dipengaruhi oleh pendekatan manajemen strategis yang menempatkan sumber daya manusia sebagai human capital. Pemikiran Peter Drucker tentang *knowledge workers* menegaskan pentingnya pekerja berbasis pengetahuan sebagai motor

organisasi modern.⁹ Sementara itu, Dave Ulrich mengembangkan gagasan bahwa fungsi sumber daya manusia harus menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan bisnis.¹⁰ Meskipun konstruksi ini relevan dalam konteks efisiensi dan performa, orientasinya tetap berakar pada logika produktivitas dan pencapaian target institusional.

Permasalahan muncul ketika paradigma tersebut diadopsi secara langsung dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Islam, tanpa proses adaptasi normatif. Model *talent management* modern cenderung netral nilai (*value-neutral*), dalam arti tidak secara eksplisit menempatkan dimensi etik dan spiritual sebagai fondasi sistemik. Talenta diukur melalui indikator kompetensi, kinerja, dan potensi kontribusi terhadap organisasi, tetapi jarang dikaitkan dengan tanggung jawab moral, integritas spiritual, atau orientasi kemaslahatan.¹¹

Kekosongan dimensi etik-transendental ini berimplikasi pada reduksi makna manusia menjadi sekadar instrumen produktif. Dalam kerangka yang terlalu teknokratis, keberhasilan pengelolaan talenta diukur dari peningkatan output dan efisiensi, bukan dari kualitas karakter atau kontribusi moral terhadap lingkungan institusi.¹² Akibatnya, sistem manajemen talenta berpotensi melahirkan profesional yang kompeten secara teknis, namun tidak selalu memiliki komitmen nilai yang kuat.

⁹Afrizal As-siddiq, "Tinjauan Kritis Konsep Pekerja Intelektual Di Era Knowledge-Based Economy" (Universitas Hasanuddin, 2024).

¹⁰Izmi Widya Wahyuni, Haeruddin Saleh, and Firman Menne, "Analisis Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Pendekatan Dave Ulrich Di Pt Asabri Persero Kancab Makassar," *Indonesian Journal of Business and Management* 7, no. 1 (2024): 16–20.

¹¹Fatmawati Fatmawati et al., "Determinan Kinerja Pegawai Dalam Reformasi Birokrasi: Peran Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Manajemen Talenta," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 9, no. 1 (2026): 12–27.

¹²Waode Sunaini and Maudhy Satyadharma, "Manajemen Talenta Dan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Suatu Kajian Literatur Pada Sektor Publik Indonesia," *Journal of Economics, Management, and Accounting* 1, no. 2 (2025): 80–90.

⁸Heru Setiawan, Dewi Yulianti Indah, and Muhammad Iqbal Baihaqi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Strategi, Tantangan Dan Dinamika Global* (Star Digital Publishing, 2025).

Oleh karena itu, diperlukan kritik konstruktif terhadap paradigma talent management modern agar tidak terjebak dalam reduksionisme fungsional. Kritik ini bukan untuk menolak relevansi teori kontemporer, melainkan untuk menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan talenta harus melampaui orientasi produktivitas menuju integrasi nilai spiritual dan etika sebagai fondasi ontologis. Dari titik inilah kebutuhan akan rekonstruksi model berbasis nilai menjadi semakin mendesak dan relevan secara teoretis maupun normatif.

2. Fondasi Nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kerangka nilai yang bersifat normatif dan transendental.¹³ Manusia dipandang sebagai makhluk yang memikul amanah sekaligus sebagai subjek moral yang bertanggung jawab di hadapan Allah dan masyarakat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam tidak semata-mata bertujuan mencapai efektivitas organisasi, tetapi juga memastikan terjaganya integritas moral dan orientasi kemaslahatan dalam setiap proses pengelolaan talenta.

Prinsip pertama yang menjadi fondasi adalah amanah. Dalam konteks manajerial, amanah mengandung makna tanggung jawab, kepercayaan, dan komitmen moral dalam menjalankan tugas.¹⁴ Talenta tidak hanya dipilih karena kapasitas intelektualnya, tetapi juga karena integritas dan kesanggupannya menjaga kepercayaan institusi. Dengan demikian, identifikasi dan penempatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan dimensi karakter sebagai bagian integral dari kompetensi.

Prinsip kedua adalah *kafa'ah* atau kompetensi. Islam tidak mengabaikan aspek profesionalitas; justru kompetensi menjadi syarat penting dalam pengelolaan jabatan dan tanggung jawab.¹⁵ Dalam banyak literatur klasik, penempatan seseorang pada posisi tertentu harus mempertimbangkan kapasitas keilmuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang memadai. Dengan demikian, manajemen talenta dalam pendidikan Islam tetap mengakui pentingnya standar profesional, tetapi tidak melepaskannya dari landasan etika.

Selanjutnya, prinsip *ihsan* dan *'adalah* memperkuat dimensi kualitas dan keadilan dalam pengelolaan SDM. Ihsan menuntut setiap individu bekerja secara optimal dan unggul, tidak sekadar memenuhi standar minimal.¹⁶ Sementara itu, *'adalah* menegaskan pentingnya keadilan dalam rekrutmen, evaluasi, penghargaan, dan promosi. Kombinasi keduanya membentuk sistem manajemen yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang adil dan bermartabat.

Prinsip terakhir adalah *masalahah*, yaitu orientasi pada kemanfaatan dan keberlanjutan institusi serta masyarakat luas. Pengelolaan talenta dalam pendidikan Islam harus diarahkan untuk menghasilkan dampak positif jangka panjang, bukan sekadar capaian administratif atau reputasional.¹⁷ Dengan demikian, amanah, *kafa'ah*, *ihsan*, *'adalah*, dan *masalahah* berfungsi sebagai fondasi ontologis dan normatif yang membedakan manajemen talenta pendidikan Islam dari pendekatan yang semata-mata teknokratis.

¹⁵Septi Maharni, "Integrasi Kompetensi Profesional Dan Moral Dalam Proses Seleksi Tenaga Kerja Pendidikan Islam," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2025): 48–57.

¹⁶Joko Wiyono, "Penerapan Prinsip Ihsan Dalam Mendorong Pelayanan Prima Di Cafe Gadex Pacet Mojokerto," *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2024).

¹⁷Muhamad Yusuf Imadudien, "Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga Bumi Scholar Di Yogyakarta" (Universitas Islam Indonesia, 2025).

¹³Elsa Mardian, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam," *Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Teknologi Modern* 10, no. 1 (2026).

¹⁴A L Kahfi and Hamidullah Mahmud, "Penerapan Etika Amanah Dalam Manajemen Kepemimpinan Modern Perspektif QS Al-Ahzab: 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah," *Al-Munir: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* 6, no. 2 (2024): 293–314.

3. Rekonstruksi Konseptual: *Value-Based Islamic Talent Management Model* (VBITM)

Berdasarkan kritik terhadap paradigma *talent management* modern dan perumusan fondasi nilai dalam perspektif Islam, penelitian ini merekonstruksi sebuah model teoritik yang disebut *Value-Based Islamic Talent Management Model* (VBITM). Model ini dirancang sebagai kerangka integratif yang memadukan proses manajerial strategis dengan prinsip-prinsip normatif Islam secara sistemik. VBITM tidak sekadar menambahkan nilai sebagai pelengkap, tetapi menempatkannya sebagai fondasi ontologis dalam seluruh siklus pengelolaan talenta pendidikan Islam.

Tahap pertama adalah identifikasi talenta berbasis amanah. Dalam kerangka ini, proses pemetaan potensi tidak hanya mengukur kapasitas akademik atau kinerja administratif, tetapi juga mempertimbangkan integritas, komitmen moral, dan tanggung jawab individu. Talenta dipahami sebagai individu yang memiliki potensi kontribusi sekaligus kesadaran etis dalam menjalankan peran kelembagaan. Dengan demikian, identifikasi tidak berhenti pada aspek teknis, melainkan mencakup dimensi karakter.

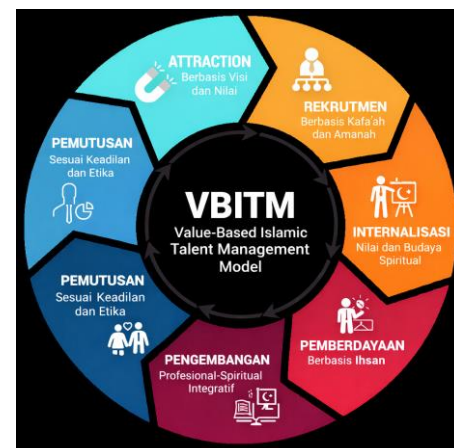
Tahap kedua adalah rekrutmen berbasis kompetensi dan integritas (kafa'ah). Proses seleksi dalam VBITM menekankan keseimbangan antara kemampuan profesional dan kualitas moral. Kompetensi menjadi syarat objektif dalam memastikan efektivitas kerja, sementara integritas menjadi penjamin keberlanjutan kepercayaan institusi. Rekrutmen yang adil dan transparan menjadi prasyarat agar prinsip keadilan dan profesionalitas berjalan secara simultan.

Tahap ketiga adalah pengembangan profesional-spiritual berbasis ihsan. Pengembangan talenta tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, pelatihan manajerial, atau penguatan kapasitas akademik, tetapi juga pembinaan etika kerja dan kesadaran spiritual. Ihsan mendorong individu untuk bekerja melampaui standar minimal, menghadirkan kualitas unggul yang dilandasi niat dan tanggung jawab moral. Dalam konteks pendidikan Islam,

dimensi ini menjadi pembeda utama dari model pengembangan konvensional.

Tahap keempat dan kelima meliputi evaluasi berbasis keadilan ('adalah) serta retensi berbasis komitmen nilai. Evaluasi kinerja dalam VBITM tidak hanya menilai hasil, tetapi juga proses dan kepatuhan terhadap nilai institusi. Prinsip keadilan menjamin objektivitas dalam promosi, penghargaan, dan penugasan. Sementara itu, retensi talenta dibangun melalui penguatan komitmen ideologis dan keselarasan visi, sehingga loyalitas tidak semata-mata berbasis insentif material, tetapi juga keterikatan nilai.

Tahap terakhir adalah perencanaan suksesi yang selaras dengan maqashid syariah. Suksesi kepemimpinan dan kaderisasi dalam pendidikan Islam harus mempertimbangkan keberlanjutan visi kelembagaan, kemaslahatan jangka panjang, serta perlindungan terhadap nilai-nilai dasar institusi. Dengan enam tahapan tersebut, VBITM menghadirkan model konseptual yang memadukan rasionalitas manajerial dan spiritualitas normatif, sehingga pengelolaan talenta dalam pendidikan Islam tidak hanya efektif secara strategis, tetapi juga kokoh secara etik dan transendental.



Gambar 1.

Model Konseptual Value-Based Islamic Talent Management (VBITM)

4. Reposisi SDM sebagai Human Capital dan Moral Capital

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dalam kerangka manajemen pendidikan Islam, sumber

daya manusia tidak dapat direduksi menjadi sekadar aset produktif. Paradigma *human capital* yang berkembang dalam teori manajemen modern memang menempatkan individu sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing institusi.¹⁸ Namun, dalam pendidikan Islam, posisi tersebut perlu diperluas dengan memasukkan dimensi moral dan spiritual sebagai unsur esensial yang menentukan arah dan kualitas keberlanjutan organisasi.

Konsep *human capital* menekankan pada kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan kapasitas intelektual yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan performa institusi.¹⁹ Perspektif ini tetap relevan dan penting, terutama dalam menghadapi tantangan profesionalisme dan akuntabilitas publik. Akan tetapi, jika berhenti pada dimensi tersebut, pengelolaan SDM berisiko terjebak pada orientasi teknokratis yang mengukur nilai individu hanya berdasarkan output dan kontribusi material.

Dalam konteks pendidikan Islam, SDM juga harus dipahami sebagai moral capital, yakni individu yang membawa nilai, integritas, dan tanggung jawab spiritual dalam setiap peran yang dijalankan.²⁰ Moral capital mencerminkan kualitas karakter, komitmen terhadap amanah, dan kesadaran akan dimensi transendental dalam bekerja. Dimensi ini menjadi fondasi penting karena pendidikan Islam tidak hanya bertujuan mencetak lulusan unggul secara akademik, tetapi juga membentuk peradaban yang berlandaskan etika dan nilai. Reposisi ini memiliki implikasi strategis dalam sistem manajemen talenta. Proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi tidak cukup mengukur indikator kinerja kuantitatif, tetapi juga perlu mempertimbangkan integritas,

keteladanan, dan konsistensi nilai. Dengan demikian, keberhasilan institusi tidak hanya diukur melalui capaian administratif atau reputasi eksternal, tetapi juga melalui kualitas budaya organisasi yang bermartabat dan berorientasi kemaslahatan.

Melalui integrasi *human capital* dan moral capital, manajemen pendidikan Islam memperoleh landasan yang lebih komprehensif dalam membangun keberlanjutan institusi. SDM tidak lagi dipahami sebagai instrumen produksi semata, melainkan sebagai subjek etis yang menentukan arah, identitas, dan legitimasi moral lembaga pendidikan Islam dalam jangka panjang. Reposisi ini menjadi penegasan bahwa efektivitas strategis dan integritas spiritual harus berjalan secara simultan dalam pengelolaan talenta.

5. Diskusi: Implikasi Teoretis Model VBITM bagi Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam
Model Value-Based Islamic Talent Management (VBITM) memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas horizon manajemen pendidikan Islam dari pendekatan administratif menuju kerangka strategis berbasis nilai. Selama ini, kajian manajemen pendidikan Islam lebih banyak berfokus pada aspek kepemimpinan, kurikulum, atau tata kelola kelembagaan, sementara dimensi pengelolaan talenta belum dikembangkan secara konseptual dan sistematis. VBITM mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan model yang mengintegrasikan proses manajerial modern dan fondasi normatif Islam dalam satu kerangka yang koheren.

Secara teoretis, model ini memperkaya konstruksi manajemen pendidikan Islam dengan menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup berbasis efisiensi dan kinerja, tetapi harus ditopang oleh amanah, ihsan, keadilan, dan orientasi *maqashid syariah*. Integrasi ini menggeser paradigma dari sekadar *human capital management* menuju pendekatan yang memadukan *human capital* dan *moral capital*. Dengan demikian, VBITM menawarkan landasan ontologis dan normatif yang lebih utuh dalam merumuskan teori pengembangan SDM pendidikan Islam.

¹⁸Dewi Alfiah Febriani et al., "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Era Transformasi Digital," *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 2, no. 4 (2025): 48–53.

¹⁹Yanthi Meitry Gunawan et al., *Human Capital Management in the Society 5.0 Era* (Minhaj Pustaka, 2025).

²⁰Rezi Erdiansyah, *Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual, Sosial, Intelektual Dan Budaya Organisasi (Perspektif Human Capital Management): Perspektif Human Capital Management* (Pradina Pustaka, 2024).

Selain itu, model ini membuka ruang luas bagi penelitian empiris lanjutan. Setiap tahapan dalam VBITM—mulai dari identifikasi berbasis amanah hingga suksesi berbasis *maqashid*—dapat diuji melalui studi lapangan di pesantren, madrasah, maupun perguruan tinggi keagamaan Islam. Penelitian kuantitatif dapat mengukur pengaruh integrasi nilai terhadap kinerja institusi, sementara penelitian kualitatif dapat mengeksplorasi internalisasi budaya nilai dalam praktik manajerial. Dengan demikian, VBITM berpotensi menjadi kerangka rujukan bagi berbagai desain penelitian berikutnya.

Dalam konteks kelembagaan kontemporer, VBITM juga relevan dalam menjawab ketegangan antara profesionalisme dan spiritualitas yang kerap muncul di lembaga pendidikan Islam. Model ini menunjukkan bahwa profesionalitas tidak bertentangan dengan nilai spiritual, melainkan justru menemukan legitimasi dan arah dalam kerangka nilai tersebut.²¹ Oleh karena itu, implikasi teoretis VBITM tidak hanya memperkaya diskursus akademik, tetapi juga menawarkan orientasi strategis bagi institusi pendidikan Islam dalam membangun sistem manajemen talenta yang efektif, berkelanjutan, dan bermartabat.

PENUTUP

Penelitian ini menegaskan bahwa paradigma talent management modern yang berkembang dalam tradisi manajemen kontemporer masih cenderung berorientasi pada efisiensi dan produktivitas tanpa integrasi sistemik nilai spiritual. Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan tersebut belum sepenuhnya memadai karena pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kinerja institusional, tetapi juga dengan tanggung jawab moral dan orientasi kemaslahatan. Melalui pendekatan library research, penelitian ini merekonstruksi fondasi nilai manajemen SDM dalam Islam yang meliputi *amanah, kafa'ah, ihsan, 'adalah, dan maslahah*

sebagai basis ontologis dan normatif pengelolaan talenta.

Berdasarkan sintesis konseptual tersebut, penelitian ini merumuskan Value-Based Islamic Talent Management Model (VBITM) sebagai kerangka teoretis integratif yang memadukan proses manajerial dan prinsip-prinsip nilai Islam secara sistematis. Model ini mereposisi sumber daya manusia sebagai human capital sekaligus moral capital, sehingga pengelolaan talenta dalam pendidikan Islam tidak hanya efektif secara strategis, tetapi juga kokoh secara etik dan spiritual. Secara teoretis, VBITM diharapkan menjadi rujukan konseptual bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta membuka ruang penelitian empiris yang lebih mendalam di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilianto, Moch Rizwan, and Mutiara Rahmawati. "Konsep Dasar Manajemen Mutu Dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Profesionalisme." *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia* 1, no. 2 (2025): 249–57.
- As-siddiq, Afrizal. "Tinjauan Kritis Konsep Pekerja Intelektual Di Era Knowledge-Based Economy." Universitas Hasanuddin, 2024.
- Erdiansyah, Rezi. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual, Sosial, Intelektual Dan Budaya Organisasi (Perspektif Human Capital Management): Perspektif Human Capital Management*. Pradina Pustaka, 2024.
- Fatmawati, Fatmawati, Nurchayati Nurchayati, Endang Swastuti, and Sri Suprpti. "Determinan Kinerja Pegawai Dalam Reformasi Birokrasi: Peran Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Manajemen Talenta." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 9, no. 1 (2026): 12–27.
- Febriani, Dewi Alfiah, Jinani Firdausi, Dela Nafisyah Ali, Dita Utari Yulia Putri, Zainuna Ivada, Karin Syafira Widiyanto, Siti Sulasmi Kholifah, Nur Maulidyyah Rosanti, and Novia Dwi Afrilianti. "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Era Transformasi Digital." *Jurnal Ekonomi Bisnis*

²¹Moch Rizwan Aprilianto and Mutiara Rahmawati, "Konsep Dasar Manajemen Mutu Dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Profesionalisme," *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia* 1, no. 2 (2025): 249–57.

- Dan Kewirausahaan 2, no. 4 (2025): 48–53.
- Gunawan, Yanthi Meitry, Suryani Yuli Astuti, Ilma Darajat, Muhammad Abdul Rosid, Eko Narto Utomo, Muh Hasan, Eko Sudarmanto, Rabitha Fazira, Dhea Zatira, and Abdul Majid. *Human Capital Management in the Society 5.0 Era*. Minhaj Pustaka, 2025.
- Hotimah, Husnul, and Baeti Rohman. "Pengelolaan Dunia Pendidikan Di Indonesia: Tinjauan Kritis Terhadap Sumberdaya Manusia Dan Kebijakan, Perspektif Konvensional Dan Perspektif Islam." *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 02 (2022): 189–204.
- Imadudien, Muhamad Yusuf. "Implementasi Pendidikan Berbasis Talenta Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga Bumi Scholar Di Yogyakarta." Universitas Islam Indonesia, 2025.
- Ismunandar, Arif. "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan." *Bisma: Business and Management Journal* 3, no. 1 (2025): 27–36.
- Kahfi, A L, and Hamidullah Mahmud. "Penerapan Etika Amanah Dalam Manajemen Kepemimpinan Modern Perspektif QS Al-Ahzab: 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah." *Al-Munir: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* 6, no. 2 (2024): 293–314.
- Maharni, Septi. "Integrasi Kompetensi Profesional Dan Moral Dalam Proses Seleksi Tenaga Kerja Pendidikan Islam." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2025): 48–57.
- Mardian, Elsa. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam." *Jurnal Inovasi Pembelajaran Dan Teknologi Modern* 10, no. 1 (2026).
- Mayasari, Rosalina Pebrica, Muhammad Titan Terzaghi, and Mochammad Iqbal Syahril Rabi'i. "Prinsip-Prinsip Tata Kelola Berakhlak Lembaga Filantropi Islam." *Jurnal Riset Akuntansi Tridianti (Jurnal Ratri)* 5, no. 1 (2023): 85–94.
- Mujibi, Agis, and Ahmad Azmy. "Talent Management Sebagai Penunjang Kinerja Perusahaan." *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)* 4, no. 2 (2024): 117–27.
- Nisa, Khoirotun. "Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Daya Insani Islam." *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 10 (2025): 61–70.
- Radinata, Abdi Yusuf, Wahdatul Ramadani, and Dina Hermina. "Analisis Tantangan Dan Solusi Supervisi Klinis Terhadap Kinerja Guru Melalui Konsep The Four Key Roles of Hr." *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 2, no. 6 (2025): 848–62.
- Setiawan, Heru, Dewi Yulianti Indah, and Muhammad Iqbal Baihaqi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Strategi, Tantangan Dan Dinamika Global*. Star Digital Publishing, 2025.
- Sunaini, Waode, and Maudhy Satyadharma. "Manajemen Talenta Dan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Suatu Kajian Literatur Pada Sektor Publik Indonesia." *Journal of Economics, Management, and Accounting* 1, no. 2 (2025): 80–90.
- Wahyuni, Izmi Widya, Haeruddin Saleh, and Firman Menne. "Analisis Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Pendekatan Dave Ulrich Di Pt Asabri Persero Kancab Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management* 7, no. 1 (2024): 16–20.
- Wibowo, Agus. *Manajemen Pengetahuan Dan Inovasi*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024.
- Wiyono, Joko. "Penerapan Prinsip Ihsan Dalam Mendorong Pelayanan Prima Di Cafe Gadex Pacet Mojokerto." *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2024).