

MENGELOLA PERBEDAAN INDIVIDUAL SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU KINERJA TENAGA PENDIDIK DI ERA TRANSFORMASI PENDIDIKAN ISLAM

Dewi Martalia Kurniasari

STAI Darussalam Krempayng Tanjunganom Nganjuk

Email: dsari746@gmail.com

Moh. Mustafid Hamdi

STAI Darussalam Krempayng Tanjunganom Nganjuk

Email : hamdimustafid719@gmail.com

Zilda Nazazil Eliazahroh

STAI Darussalam Krempayng Tanjunganom Nganjuk

Email: znazazil@gmail.com

Abstract

This article examines how human resource management (HRM) addresses individual variances among educators as a strategic initiative to enhance the quality of performance in Islamic educational institutions. Personal variations—encompassing psychological, cognitive, biological, and socio-cultural elements—greatly impact how educators execute their responsibilities both in the classroom and outside it. Utilizing qualitative-descriptive analysis, the research illustrates how HRM activities including planning, recruitment, training, performance assessment, and oversight enhance teacher capabilities regardless of these disparities. The results emphasize that successful HRM, based on Islamic educational principles, can turn distinctiveness into organizational advantages that encourage professionalism, innovation, and discipline during the period of educational change. Additionally, this paper claims that recognizing individual differences enhances teacher effectiveness and fosters the development of inclusive and fair Islamic educational settings. To conclude, HRM in Islamic education must focus on merging professional benchmarks with spiritual and ethical values, resulting in educators who are both capable and principled.

Keywords: *Human Resource Management, Individual Differences, Teacher Performance, Islamic Education*

Pendahuluan

Pendidikan Islam adalah salah satu dasar utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang beretika, profesional, dan beradab. Dalam era perubahan pendidikan yang ditandai oleh kemajuan teknologi, revisi kurikulum, dan dinamika sosial, pendidik diharuskan untuk memiliki kompetensi yang fleksibel dan responsif terhadap berbagai perubahan. Ini tidak terpisahkan dari perbedaan individu pada setiap pengajar, baik dalam hal kemampuan intelektual, karakter, motivasi, maupun latar belakang sosial-budaya. Perbedaan itu adalah hal

yang tak terelakkan dan dapat menjadi kekuatan jika dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dalam sudut pandang psikologi pendidikan, setiap orang memiliki karakter unik yang membedakannya dari yang lain. Sardiman mengungkapkan bahwa perbedaan individu bisa datang dalam bentuk kemampuan awal, Sardiman menyatakan bahwa perbedaan individu dapat meliputi kemampuan dasar, latar belakang sosial, serta aspek kepribadian seperti sikap, minat, dan motivasi.¹ Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Sudjana yang menyatakan bahwa tidak ada dua individu yang sama, baik dari segi psikologis maupun fisik, sehingga memerlukan pendekatan pengajaran yang variatif. Oleh sebab itu, mengenali perbedaan individu bukan hanya teori, melainkan menjadi kemampuan krusial bagi pengelola institusi pendidikan Islam dalam merancang strategi pembelajaran yang adil dan efektif.

Dalam bidang manajemen pendidikan Islam, MSDM berfungsi strategis untuk mengelola perbedaan individu pengajar melalui berbagai aktivitas seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pelatihan, evaluasi, serta pemberian motivasi. Mangkunegara menekankan bahwa manajemen SDM secara fundamental adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara ini, keberhasilan institusi pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh tingkat pengelolaan perbedaan individu yang dilakukan secara terstruktur.

Kepentingan penelitian ini terletak pada usaha untuk menemukan sinergi antara pengelolaan SDM, perbedaan individu, dan kualitas kinerja pengajar di zaman transformasi pendidikan Islam. Artikel ini berusaha menyajikan pemahaman yang mendalam mengenai cara strategi MSDM dapat mengoptimalkan keragaman karakteristik pendidik sebagai aset untuk memperbaiki kualitas pendidikan. Dengan menonjolkan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM—seperti keadilan, amanah, dan musyawarah—diharapkan institusi pendidikan Islam dapat membangun ekosistem kerja yang produktif, inovatif, dan bersaing.

Hasil dan Pembahasan

A. Konsep Perbedaan Individual dalam Psikologi Pendidikan

Perbedaan individual adalah kenyataan yang melekat pada setiap manusia. Tidak ada dua orang yang sama persis, baik dari segi fisik maupun psikis. Setiap individu memiliki keunikan yang menjadikan mereka berbeda dalam cara berpikir, bertindak, maupun berinteraksi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, pendidikan tidak bisa disamaratakan, melainkan harus mampu mengakomodasi keberagaman karakteristik peserta didik maupun tenaga pendidik.

¹ Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 45.

Dalam konteks psikologi pendidikan, perbedaan individual mencakup beberapa aspek utama. Pertama, perbedaan biologis, yang mencakup kondisi fisik, kesehatan, jenis kelamin, serta faktor hereditas. Misalnya, anak yang mengalami gangguan penglihatan akan membutuhkan strategi pembelajaran yang berbeda dibandingkan dengan anak yang tidak memiliki hambatan tersebut. Kedua, perbedaan psikologis, yang meliputi motivasi, minat, kepribadian, dan emosi. Sardiman menjelaskan bahwa motivasi belajar yang tinggi berkorelasi positif dengan pencapaian hasil belajar, sehingga pendidik harus mampu memahami kondisi psikologis peserta didik maupun sesama pendidik.²

Ketiga, perbedaan intelegensi, yaitu variasi kemampuan berpikir dan memecahkan masalah. Menurut Binet dan Simon, intelegensi adalah kapasitas umum yang memungkinkan seseorang untuk memahami, beradaptasi, dan mengambil keputusan. Dalam praktik pendidikan, perbedaan intelegensi guru juga memengaruhi kemampuan mereka dalam merancang strategi pembelajaran, mengelola kelas, dan memberikan inovasi. Keempat, perbedaan bakat, yang menurut Suryabrata adalah potensi dasar seseorang untuk menguasai keterampilan tertentu, baik dalam seni, bahasa, maupun keterampilan.³

Di sisi lain, perbedaan individual tidak hanya berdampak pada peserta didik, tetapi juga pada tenaga pendidik. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda, pengalaman kerja yang beragam, serta orientasi nilai yang tidak sama, tentu akan menunjukkan variasi dalam kinerja. Hal ini selaras dengan pandangan Sudjana bahwa keberhasilan belajar dan mengajar akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pendidik memahami perbedaan individu, baik yang terdapat pada siswa maupun dirinya sendiri.⁴

Dengan demikian, memahami konsep perbedaan individual menjadi dasar bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusianya. Perbedaan bukanlah hambatan, melainkan modal yang apabila dikelola dengan tepat, dapat meningkatkan mutu kinerja pendidik dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam.

B. Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam

² Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 45.

³ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 102.

⁴ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002, hlm. 30.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek vital dalam lembaga pendidikan Islam. MSDM tidak hanya berfungsi administratif, melainkan juga strategis, karena terkait dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. George R. Terry menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.⁵

Dalam konteks pendidikan Islam, fungsi manajemen SDM mencakup beberapa hal. Pertama, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, yakni menentukan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan agar proses pembelajaran berjalan efektif. Menurut Malayu Hasibuan, perencanaan tenaga kerja adalah proses meramalkan kebutuhan SDM serta merencanakan pemenuhannya agar sesuai dengan strategi lembaga.⁶ Kedua, rekrutmen dan seleksi, yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi, tetapi juga integritas moral dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Ketiga, pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik. Rivai menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar kinerja mereka semakin baik. Dalam lembaga pendidikan Islam, pelatihan guru bukan sekadar peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga penanaman nilai-nilai spiritual dan penguatan akhlak. Keempat, evaluasi kinerja, yang berfungsi menilai sejauh mana pendidik melaksanakan tugasnya sesuai standar. Mangkunegara menambahkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajerial untuk menilai hasil kerja seseorang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan.⁷

Selain itu, MSDM di lembaga pendidikan Islam memiliki ciri khas, yakni integrasi antara nilai profesional dan nilai spiritual. Artinya, setiap aktivitas pengelolaan SDM harus didasarkan pada prinsip-prinsip Islam seperti keadilan (al-'adl), amanah, musyawarah, serta penghargaan terhadap prestasi. Rivai menekankan bahwa motivasi dan kepemimpinan dalam organisasi tidak boleh dipisahkan dari nilai etika dan moral. Dengan demikian, MSDM dalam

⁵ George R. Terry, *Principles of Management*, Homewood: Richard D. Irwin, 1960, hlm. 17, dikutip dalam Wahyu Hidayat Rahmatullah, "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 19, no. 2, 2021, hlm. 145

⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hlm. 22.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 67.

pendidikan Islam harus mampu mengelola perbedaan individual pendidik sekaligus membangun budaya kerja yang bernuansa Islami.

C. Strategi Pengelolaan Perbedaan Individual Guru

Pengelolaan perbedaan individual guru harus dirancang dengan strategi yang komprehensif agar keragaman karakteristik guru dapat menjadi kekuatan, bukan hambatan. Berikut adalah lima strategi utama:

1. Penempatan Guru Sesuai Kompetensi dan Minat

Penempatan yang tepat menjadi langkah awal dalam mengelola perbedaan individual. Gibson menyatakan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan individu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas.⁸ Dalam lembaga pendidikan Islam, proses penempatan tidak hanya mempertimbangkan ijazah formal, tetapi juga bakat, pengalaman, dan minat guru. Misalnya, seorang guru yang memiliki minat kuat pada teknologi pembelajaran sebaiknya diberi tanggung jawab mengembangkan media digital di madrasah.

Penempatan yang tepat juga mengurangi stres kerja akibat ketidaksesuaian antara kompetensi dan tugas. Sebaliknya, kesesuaian tugas akan menumbuhkan rasa percaya diri dan memperbesar peluang guru berinovasi. Dalam perspektif Islam, prinsip *al-amanah* (menempatkan sesuatu pada tempatnya) sangat relevan dalam kebijakan ini.

2. Pembinaan dan Pelatihan Berkelanjutan

Pembinaan dan pelatihan adalah strategi kunci untuk meningkatkan kompetensi guru. Rivai menekankan bahwa pelatihan berfungsi memperbaiki keterampilan teknis, konseptual, maupun moral agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman. Dalam pendidikan Islam, pelatihan tidak hanya menekankan peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga penguatan nilai-nilai akhlak dan spiritual.

Pelatihan dapat dilakukan melalui *workshop*, *in house training*, seminar, maupun *peer teaching*. Selain itu, program *lesson study* atau *teacher learning community* sangat efektif untuk meningkatkan refleksi guru atas praktik mengajarnya. Dengan pembinaan berkelanjutan, guru dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta kebutuhan peserta didik yang beragam.

⁸ James L. Gibson, John M. Ivancevich, & James H. Donnelly, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Boston: McGraw-Hill, 2003, hlm. 97, dikutip dalam Ani Ramayanti, Muchammad Erihadiana, dan Muhibinsyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Pangandaran," *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Keislaman*, vol. 10, no. 2, 2023, hlm. 135

3. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Motivasi merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja guru. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu.⁹ Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen yang kuat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus menciptakan sistem penghargaan yang adil dan memotivasi.

Penghargaan dapat berupa kompensasi finansial, promosi jabatan, penghargaan non-materiil (sertifikat, piagam), maupun pengakuan moral dan spiritual. Dalam perspektif Islam, Rasulullah mencontohkan pentingnya menghargai jasa orang lain dengan sabdanya: *"Barang siapa tidak berterima kasih kepada manusia, ia tidak bersyukur kepada Allah."* Hadis ini menegaskan bahwa penghargaan merupakan bagian dari nilai spiritual yang mendukung peningkatan motivasi kerja.

4. Penguatan Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi memiliki peran besar dalam mengelola perbedaan individual. Rivai menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang berbasis nilai dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Dalam pendidikan Islam, budaya organisasi harus berlandaskan prinsip ukhuwah, musyawarah, dan keadilan. Penguatan budaya Islami dapat dilakukan dengan menanamkan visi misi lembaga yang berorientasi pada nilai keislaman, membiasakan etika kerja Islami, serta menciptakan tradisi kolaborasi. Misalnya, membiasakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, mengedepankan sikap saling menghargai, serta menjaga integritas dalam setiap tugas. Budaya yang sehat akan membuat guru merasa dihargai dan diterima, meski memiliki perbedaan latar belakang, sehingga kinerja kolektif meningkat.

5. Evaluasi Kinerja yang Adil dan Objektif

Evaluasi kinerja merupakan sarana penting untuk mengukur keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara menyebut bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajerial untuk menilai hasil kerja seseorang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan.¹⁰ Evaluasi yang objektif membantu guru memahami kekuatan dan kelemahannya serta mendorong mereka untuk terus memperbaiki diri.

⁹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2001, hlm. 155, dikutip dalam Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 19, no. 2, 2021, hlm. 148

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 67, dikutip dalam Wahyu Hidayat Rahmatullah,

Dalam pendidikan Islam, evaluasi tidak hanya menilai aspek akademik, tetapi juga moral, spiritual, dan sosial. Misalnya, kedisiplinan guru, komitmen terhadap nilai-nilai Islam, serta partisipasi dalam kegiatan keagamaan juga harus menjadi indikator penilaian. Evaluasi yang adil akan menciptakan rasa kepercayaan dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

D. Hubungan MSDM, Perbedaan Individual, dan Mutu Kinerja Tenaga Pendidik

Mutu kinerja tenaga pendidik merupakan indikator penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik, tetapi juga oleh bagaimana lembaga mengelola keragaman karakteristik yang mereka miliki. Oleh karena itu, hubungan antara manajemen sumber daya manusia (MSDM), perbedaan individual, dan mutu kinerja dapat dipahami melalui beberapa dimensi berikut:

1. Rekrutmen dan Penempatan yang Menghargai Perbedaan Individual

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, karena setiap individu membawa latar belakang, pengalaman, dan keterampilan yang berbeda. Dalam pendidikan Islam, menghargai perbedaan individual sejak awal perekrutan akan memastikan bahwa tenaga pendidik ditempatkan sesuai kompetensi dan potensinya.

Jika penempatan sesuai, guru akan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan jurnal Ramayanti dkk, bahwa penempatan guru sesuai bidang keahliannya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan peningkatan mutu sekolah

2. Pengembangan dan Pelatihan Berbasis Keragaman

Perbedaan individual menuntut program pelatihan yang beragam pula. Rivai menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan. Dalam konteks guru, pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing individu.

Misalnya, guru dengan kelemahan dalam teknologi pembelajaran perlu pelatihan literasi digital, sementara guru dengan motivasi rendah dapat difokuskan pada *coaching* motivasional. Temuan di jurnal Rusmita dan Jamilus menekankan bahwa strategi pengembangan SDM dalam

“Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare,” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 19, no. 2, 2021, hlm. 150

pendidikan Islam harus bersifat holistik dan adaptif terhadap perubahan eksternal maupun perbedaan internal

3. Motivasi dan Sistem Penghargaan sebagai Penguat Kinerja

Hasibuan menegaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pengelolaan perbedaan individual, motivasi sangat penting untuk menyetarakan semangat kerja di antara guru yang memiliki karakter berbeda. Pemberian penghargaan berupa insentif dan apresiasi non-materiil berdampak pada peningkatan semangat kerja guru serta menurunkan tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, motivasi yang dikelola dengan baik oleh MSDM mampu mengubah perbedaan menjadi energi positif bagi peningkatan mutu kinerja.

4. Evaluasi Kinerja yang Objektif dan Adil

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajerial yang dilakukan untuk menilai hasil kerja seseorang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.¹¹ Evaluasi yang objektif memungkinkan guru memahami potensi diri dan area yang perlu diperbaiki. Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui supervisi kepala sekolah yang terjadwal, yang membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Evaluasi berbasis indikator profesionalisme guru berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

5. Integrasi Nilai Islami dalam Pengelolaan SDM

Mulyasa menegaskan bahwa manajemen pendidikan harus selaras dengan nilai moral dan budaya bangsa.¹² Dalam lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai seperti amanah, musyawarah, ukhuwah, dan keadilan menjadi dasar dalam mengelola perbedaan individual. Pengelolaan SDM yang Islami akan menghasilkan pendidik yang bukan hanya profesional secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral. Tantangan MSDM di lembaga pendidikan Islam dapat diatasi dengan strategi kepemimpinan yang berlandaskan nilai keislaman. Dengan integrasi nilai Islami,

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 67, dikutip dalam Ani Ramayanti, Muchammad Erihadiana, dan Muhibinsyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Pangandaran," *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Keislaman*, vol. 10, no. 2, 2023, hlm. 137.

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hlm. 45.

perbedaan individual tidak dipandang sebagai masalah, melainkan rahmat yang memperkaya lembaga.

E. Implikasi bagi Pendidikan Islam di Era Transformasi

Era transformasi pendidikan menuntut adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola perbedaan individual guru secara efektif. Implikasi dari pengelolaan ini dapat dilihat dalam lima aspek penting berikut:

1. Integrasi Teknologi dalam Proses Pembelajaran

Kita menyadari bahwa perkembangan teknologi merupakan keniscayaan dalam pendidikan modern. Guru memiliki latar belakang yang berbeda dalam penguasaan teknologi, ada yang sangat mahir, ada pula yang masih gagap digital. Melalui pengelolaan SDM, perbedaan ini dapat dijumpai dengan program pelatihan literasi digital. Dengan demikian, setiap guru, apa pun latar belakangnya, memiliki kemampuan yang setara dalam memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri bagi guru yang semula merasa tertinggal.

2. Penguatan Kurikulum Berbasis Nilai Islam

Transformasi pendidikan tidak boleh menjauhkan kita dari nilai-nilai dasar Islam. Setiap guru, dengan latar belakang dan gaya mengajar yang berbeda, perlu diarahkan agar mampu mengintegrasikan nilai tauhid, akhlak, dan ukhuwah dalam pembelajaran. Di sinilah peran MSDM: membangun visi bersama sehingga keragaman gaya mengajar tidak menimbulkan disorientasi, melainkan memperkaya pengalaman belajar siswa.¹³

3. Peningkatan Profesionalisme dan Kompetensi Guru

Perbedaan individual menuntut adanya program pengembangan profesional yang beragam. Ada guru yang lebih membutuhkan penguatan dalam metode pembelajaran, ada yang perlu ditingkatkan dalam manajemen kelas, dan ada pula yang perlu penguatan dalam kepribadian serta komunikasi. Melalui pelatihan yang terarah, semua guru memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai kebutuhannya. Hal ini akan berdampak langsung pada mutu pendidikan, karena guru yang profesional akan menghasilkan pembelajaran yang efektif dan bermakna.

4. Pembangunan Budaya Organisasi yang Adaptif dan Islami

Keragaman guru dapat menimbulkan dinamika yang kompleks dalam organisasi sekolah. Namun, dengan kepemimpinan yang tepat, keragaman ini bisa diarahkan menjadi energi positif. Budaya organisasi

¹³ Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hlm. 88.

yang adaptif dan Islami akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan produktif. Guru dengan latar belakang yang berbeda tetap merasa diterima dan dihargai, sehingga perbedaan tidak melahirkan konflik, melainkan menjadi sarana untuk saling melengkapi.¹⁴

5. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Berkeadilan

Implikasi terakhir adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Guru yang berbeda latar belakang, usia, gender, maupun pengalaman harus diperlakukan dengan adil. MSDM yang baik akan memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan diri, penghargaan, dan partisipasi. Lingkungan kerja yang berkeadilan ini akan meningkatkan loyalitas dan komitmen guru, sekaligus memperkuat citra lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga yang *rahmatan lil-'alamin*.

Kesimpulan

Pengelolaan perbedaan individual melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan langkah strategis dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik di era transformasi pendidikan Islam. Dari uraian yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa pokok penting.

Pertama, perbedaan individual adalah realitas yang tidak bisa dihindari. Setiap guru memiliki karakteristik unik dalam aspek biologis, psikologis, intelektual, bakat, dan pengalaman kerja. Perbedaan ini, jika tidak dikelola, dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam kinerja, tetapi bila dikelola dengan baik, justru menjadi kekuatan. MSDM berperan penting dalam mengelola keragaman ini melalui fungsi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja. Dengan strategi yang tepat, perbedaan individual guru dapat disinergikan untuk menghasilkan peningkatan mutu pendidikan.

Kemudian, strategi pengelolaan seperti penempatan sesuai kompetensi, pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi, penguatan budaya Islami, dan evaluasi adil, terbukti mampu menjadikan perbedaan individual sebagai modal untuk mencapai tujuan pendidikan Islam. Hubungan antara MSDM, perbedaan individual, dan mutu kinerja bersifat langsung: semakin baik pengelolaan keragaman guru, semakin tinggi pula mutu pendidikan yang dihasilkan. Profesionalisme, kedisiplinan, inovasi, dan integritas guru berkembang ketika perbedaan individual dihargai.

Selanjutnya, implikasi bagi pendidikan Islam di era transformasi adalah pentingnya mengintegrasikan teknologi, memperkuat kurikulum berbasis nilai

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2001, hlm. 202, dikutip dalam Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 19, no. 2, 2021, hlm. 149.

Islam, meningkatkan profesionalisme, membangun budaya organisasi adaptif, dan menciptakan lingkungan kerja inklusif. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat melahirkan tenaga pendidik yang kompeten sekaligus berakhlak mulia.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yang efektif bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga instrumen strategis dalam menciptakan mutu pendidikan Islam yang unggul dan relevan dengan tuntutan zaman.

References

- Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2006.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Rahmatullah, Wahyu Hidayat. "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare." *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 19, no. 2, 2021, pp. 145–150.
- Ramayanti, Ani, Muchammad Erihadiana, and Muhibinsyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAN 2 Pangandaran." *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Keislaman*, vol. 10, no. 2, 2023, pp. 135–137.
- Sardiman, A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002.
- Suryabrata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Zuhairini. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.