



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETISI DI SMA AL MUTTAQIN KOTA TASIKMALAYA

**Adun Rahman¹, Diansyah Permana², Mohamad Erihadiana³,
Gilang Muhamad Fajri Faresi⁴, Fahad Abdusomad⁵**

¹STIE Syariah Saleh Budiman

²STIT Al-Azami Cianjur

^{3,4,5}UIN Sunan Gunung Djati Bandung,

Email: adunrahman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetisi di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kualitas pendidikan. Pendekatan kompetitif dalam MSDM dipandang sebagai strategi efektif untuk mendorong motivasi, inovasi, dan profesionalisme guru dalam menghadapi dinamika pendidikan modern. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan utama terdiri dari tenaga kependidikan, pengelola sekolah, dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Al Muttaqin menerapkan proses rekrutmen dan seleksi guru secara ketat dan objektif, dilanjutkan dengan penilaian kinerja berbasis kompetisi yang melibatkan observasi kelas, portofolio, dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Kompetisi di lingkungan sekolah tidak hanya menekankan hasil, tetapi juga proses pengembangan profesional dan karakter berlandaskan nilai-nilai Islam. Sekolah berhasil menciptakan suasana belajar yang kompetitif namun tetap harmonis dengan menerapkan sistem pengelolaan konflik yang efektif dan menjunjung sportivitas. Penelitian juga mengungkap bahwa kompetisi yang sehat mampu meningkatkan produktivitas dan inovasi guru serta prestasi akademik siswa. Namun, keberhasilan ini menuntut pengelolaan yang seimbang antara kompetisi dan kolaborasi, dengan perhatian pada kesejahteraan psikologis dan spiritual peserta didik dan tenaga pendidik. Kesimpulannya, MSDM berbasis kompetisi di SMA Al Muttaqin merupakan model pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, asalkan dilaksanakan secara adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan holistik.

Kata kunci : Manajemen SDM, Kompetisi



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

ABSTRACT

This study examines the implementation of competition-based human resource management (HRM) at SMA Al Muttaqin, Tasikmalaya, and its impact on teacher performance and educational quality. Using qualitative methods, data were collected through interviews, observations, and document reviews involving school staff and students. The findings reveal that SMA Al Muttaqin applies rigorous recruitment and competitive performance assessments grounded in Islamic values. The competitive environment fosters teacher motivation, innovation, and student achievement while maintaining harmony through effective conflict management and sportsmanship. The study highlights the importance of balancing competition with collaboration to ensure psychological well-being and holistic development. In conclusion, competition-based HRM at SMA Al Muttaqin is an effective strategy for enhancing educational outcomes when implemented with fairness, transparency, and focus on continuous professional growth.

Keyword : HR Mangement, Competition

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan yang terus mengalami perubahan dan persaingan global, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah menjadi faktor penentu keberhasilan institusi pendidikan. SDM yang berkualitas, profesional, dan kompetitif diperlukan untuk menjawab tantangan zaman serta memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan pendidikan yang unggul.¹ SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta berbasis Islam, dituntut untuk tidak hanya mencetak lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan daya saing tinggi.²

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetisi (*competitive-based human resource management*) merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya penciptaan iklim kerja yang mendorong individu untuk terus berkembang, bersaing secara sehat, dan meningkatkan kinerja melalui sistem rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan yang

¹ Wulan Mardiyanti, "Peranan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Kompasiana*, 2023, <https://www.kompasiana.com/wulanmardiyanti/590c1fe443afbdfa048b4568/peranan-manajemen-sdm-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan>.

² Rizal Ilhamsyah, "Pengembangan SDM dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qurani," *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 3 No. 2 (2022): 112, <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/nidhomiyah/article/view/1950>.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

terukur dan adil.³ Konsep ini telah banyak dikaji dalam konteks dunia industri maupun pendidikan tinggi, namun masih terbatas diterapkan dan dianalisis secara mendalam di tingkat pendidikan menengah, khususnya sekolah menengah berbasis Islam.⁴

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas manajemen SDM di sekolah, seperti studi oleh Mulyasa yang menekankan pentingnya kompetensi guru sebagai inti dari kualitas pendidikan sekolah,⁵ serta penelitian oleh Suyanto dan Asep Jihad yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi berdampak positif pada efektivitas kinerja lembaga pendidikan.⁶ Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya bersifat umum dan belum mengkaji secara spesifik pendekatan berbasis kompetisi dalam manajemen SDM di sekolah-sekolah menengah berbasis Islam. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengangkat secara khusus penerapan prinsip kompetitif dalam pengelolaan SDM di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya yang memiliki karakteristik keislaman dan kekhasan budaya organisasi yang unik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis kompetisi diterapkan di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, serta untuk mengetahui dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan strategi yang digunakan pihak sekolah dalam menerapkan pendekatan ini.

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model manajemen SDM yang efektif dan adaptif terhadap tuntutan global, tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman yang menjadi ruh pendidikan di SMA Al Muttaqin. Penulis juga berharap temuan dalam penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah-sekolah Islam lainnya dalam meningkatkan daya saing SDM mereka.

³ Ajie Tama Putra, dkk., "Analisis Implementasi Manajemen SDM pada Lembaga Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 10 No. 1 (2023): 55, <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/article/view/17709>.

⁴ Nur Mawaddah Warohmah & Zainal Efendi Hasibuan, "Strategi Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Imamah: Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 5 No. 1 (2023): 25, <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>

⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 45.

⁶ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 89.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

Secara ilmiah, tulisan ini diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam aspek manajemen SDM berbasis kompetisi di lingkungan sekolah Islam. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pijakan awal bagi studi lanjutan yang mengkaji integrasi nilai-nilai Islam dalam strategi manajerial modern di institusi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena dianggap paling sesuai untuk menggali secara mendalam strategi, proses, dan dinamika implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetisi di lingkungan SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya. Melalui studi kasus, peneliti dapat memahami suatu fenomena secara holistik dalam konteks nyata, serta mengungkap makna di balik praktik-praktik manajerial yang diterapkan di lembaga pendidikan tersebut.⁷

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya selama satu bulan, yaitu pada tanggal 23 Oktober hingga 22 November 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta Islam yang telah menerapkan sistem manajemen SDM yang berorientasi pada kompetisi dan profesionalisme kerja. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kepegawaian, guru-guru senior, serta staf tata usaha. Teknik pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yakni dengan memilih individu yang dinilai memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam implementasi kebijakan manajemen SDM berbasis kompetisi.⁸

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali pemahaman, pengalaman, serta strategi manajerial yang diterapkan oleh pihak sekolah. Observasi partisipatif dilakukan untuk menyaksikan secara langsung aktivitas manajemen dan interaksi antarpersonel di lingkungan sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui telaah terhadap arsip kebijakan, struktur organisasi, sistem penilaian kinerja, serta program penghargaan yang ada di sekolah.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-kualitatif menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap: reduksi

⁷ Robert K. Yin, *Case Study Research: Design and Methods*, 5th ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2014), hlm. 4–6.

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 132–135.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁹ Proses ini dilakukan secara terus-menerus selama masa pengumpulan data dan setelahnya, sehingga memungkinkan pengembangan temuan yang valid dan mendalam. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan metode, serta melakukan konfirmasi langsung kepada informan terkait hasil temuan yang diperoleh.

Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai implementasi manajemen SDM berbasis kompetensi di SMA Al Muttaqin, serta memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam pengembangan manajemen pendidikan berbasis nilai dan profesionalisme.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Objektif SMA Al Muttaqin

SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya didirikan pada tahun 2023 dan berada di bawah pengelolaan Yayasan Al Muttaqin Kota Tasikmalaya. Sekolah ini dirancang sebagai institusi pendidikan unggulan yang menitikberatkan pada pencapaian akademik, penguasaan bahasa Inggris dan Arab, serta penguatan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan. Dalam upaya membangun bangsa yang mampu menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki akhlak mulia. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan sistem pendidikan dan kurikulum yang adaptif, dinamis, serta mampu mengakomodasi keragaman potensi siswa, karakteristik daerah, kualitas guru, sarana pembelajaran, serta kondisi sosial dan budaya masyarakat. Implementasi sistem pendidikan yang optimal diwujudkan melalui hadirnya lembaga pendidikan yang bermutu dan unggul, seperti SMA Al Muttaqin yang hadir sebagai jawaban atas kebutuhan tersebut.

Sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah atas, SMA Al Muttaqin menetapkan visi dan misi strategis yang mengarah pada pencapaian citra sebagai:

1. sebagai sekolah yang menghasilkan lulusan yang handal, berdaya juang tinggi, diterima diperguruan terkemuka, terampil berbahasa dan memiliki keimanan dan ketakwaan yang kuat dan berakhlaqul karimah.
2. sebagai sekolah yang konsen terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, kebahasaan, keagamaan dan life skill sesuai dengan kebutuhan

⁹ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (California: SAGE Publications, 1994), hlm. 10–12.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

masyarakat dan perkembangan jaman, serta memiliki jaringan kerjasama yang luas.

3. sebagai sekolah dengan civitas akademika yang berintegrasi tinggi, bermutu akademik tinggi, kreatif, inovatif, produktif, kompetitif, dan berwawasan global.
4. sebagai sekolah dengan infrastruktur dan fasilitas yang lengkap, mengikuti perkembangan teknologi, kondusif bagi kegiatan belajar dan pengembangan diri.¹⁰

Konsep dan Teori Dasar Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Kualitas SDM yang dimiliki menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan lembaga dalam beradaptasi terhadap perubahan zaman dan tantangan yang dihadapi. Pendidikan memiliki peran strategis dalam menyiapkan SDM yang mampu merespons perubahan nilai serta tuntutan sosial yang dinamis.

Menurut Nunik Ismaini (2024), SDM adalah kunci pengelolaan lembaga pendidikan. Ketiadaan SDM yang kompeten akan menghambat pencapaian tujuan institusi. Oleh sebab itu, investasi dalam pengembangan kompetensi profesional, kepemimpinan, dan keterampilan sosial perlu menjadi prioritas utama. Beberapa aspek krusial yang mendasari urgensi SDM dalam pengelolaan pendidikan antara lain: kualitas pengajaran, manajemen organisasi, inovasi kurikulum, budaya organisasi dan lingkungan belajar, pemanfaatan teknologi, pengelolaan keberagaman, serta kepemimpinan pendidikan.¹¹

Manajemen SDM berbasis kompetensi dan berbasis kompetisi memiliki perbedaan mendasar pada tujuan dan pendekatan. Pendekatan kompetensi fokus pada pengembangan kapasitas individu dan tim secara berkelanjutan untuk mencapai efektivitas tugas jangka panjang. Sebaliknya, pendekatan kompetisi menitikberatkan pada pencapaian hasil terbaik melalui persaingan, yang biasanya berdampak pada peningkatan produktivitas dan inovasi dalam jangka pendek.

Kedua pendekatan ini dapat diaplikasikan secara simultan sesuai dengan konteks organisasi. Misalnya, dalam lembaga pendidikan, pendekatan kompetensi dapat digunakan untuk pengembangan profesional guru, sedangkan pendekatan kompetisi diterapkan dalam kegiatan lomba siswa. Meski relevan,

¹⁰ (Sumber <https://sma-almuttaqin-tasikmalaya.sch.id/site/profil-sekolah/>)

¹¹ Wawancara dengan Nunik Ismaini, pada 29 Oktober 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

pendekatan kompetisi perlu dikelola dengan hati-hati agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kolaborasi dan stres berlebihan. Kompetisi sehat dapat mempercepat pencapaian tujuan dan mendorong inovasi, tetapi harus diimbangi dengan budaya kolaboratif dan pengembangan SDM yang berkelanjutan demi menjaga keseimbangan dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Strategi dan implememntasi Pengelolaan SDM berbasis Kompetisi Di SMA AL Muttaqin Kota Tasikmalaya

Perencanaan SDM dinilai sebagai proses yang begitu penting karena berhubungan dengan proses awal dalam menentukan apa-apa yang akan dilakukan kedepannya terkait dengan ketersediaan SDM yang dibutuhkan. Oleh karena itu, ketelitian sangat dibutuhkan sehingga perencanaan yang tepat dapat dirumuskan dan diperoleh hasil yang maksimal.. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Shaad ayat 27 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ٢٧

Artinya : Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa alam semesta beserta segala isinya diciptakan oleh Allah SWT dengan sempurna dan teratur. Hal ini menunjukkan kekuasaan Allah yang menciptakan segala sesuatu dengan keseimbangan dan hikmah. Dari penciptaan alam ini, kita bisa mengambil pelajaran bahwa segala sesuatu yang dilakukan harus direncanakan dengan baik dan matang. Sebagaimana Allah menciptakan alam dengan keteraturan dan tujuan yang jelas, manusia pun dianjurkan untuk memiliki perencanaan yang baik sebelum melakukan suatu tindakan agar hasilnya optimal dan sesuai dengan harapan.

Menurut In In Kadarsolihin (2024) di SMA AL Muttaqin Memiliki 4 Startegi dalam pengelolaan SDM yaitu; (1) Leraning Vision / penyamaan Visi, yakni ditentukan visinya seperti apa kemudian diturunkan penerjemahannya terhadap SDM supaya selaras dengan maksud dan tujuan, di SMA AL Muttaqin Visinya ialah mewujudkan sekolah yang unggul dan terdepan dalam mewujudkan manusia yang rahmatan lil alamain. (2) learning culture/ ciri khas, jadi SDM harus bisa mengikuti cultur lembaga seperti apa dengan membuat Standar operasional lembaga, 3) Learning invertmen/controling SDM di SMA AL Muttaqin baru menggunakan supervisi, Audit mutu internal yayasan yang isinya adalah evaluasi serta apresiasi bagi SDM yang ada di SMA AL Muttaqin, strateginya ialah dengan menggunakan raport guru dalam memberikan catatan-



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

catatan sebagai kendali mutu, penilaian SDM dengan menggunakan supervisi akademik dan non akademik dan puncak apresiasinya ialah umroh. 4) target vision : SDM mempunyai target sesuai bidang nya masing-masing sehingga akan terukur, Perencanaan pengelolaan SDM di SMA Al mUttain Kota Tasikmalaya tertuang dalam Statuta yayasan, tata pamong dan tata kelola SMA Al Muttaqin Serta Rubrik penilaian SDM di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya, bentuk doukemn penilaiannya iala adanaya buku raport Guru/Karyawan yang hasilnya setiap tahun dua umumkan dan diberikan apresiasi atas kinerjanya.¹²

Implementasi pengadaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam melibatkan beberapa tahap penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kualitas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan institusi. Menurut Nunik Ismaini (2024), tahapan pengadaan SDM di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya meliputi:¹³

1. Tahap rekrutmen dilakukan ketika terdapat kekosongan tenaga pengajar (guru) di lembaga pendidikan. Proses ini melibatkan pengumuman dan penerimaan lamaran dari calon guru. Menurut Jenal (2024)¹⁴ Selaku panitia Seleksi SDM dan Seleksi Penerimaan Siswa Baru Proses rekrutmen SDM di SMA Al Muttaqin dimulai dengan memasang informasi di Website resmi SMA Al Muttaqin yang kemudian di berikan informasi tahapan jadwal-jadwalnya. Kemudian Proses rekrutmen dianggap selesai ketika berkas-berkas pelamar yang memenuhi syarat diterima untuk mengisi posisi kosong di lembaga tersebut dan dilanjutkan sesuai tahapannya hingga selesai dinyatakan diterima.
2. Tahap seleksi adalah proses pemilihan dari pelamar yang telah mengajukan lamarannya. Menurut Jenal (2024) Proses ini harus dilakukan dengan cermat karena calon guru diharapkan memiliki beberapa kompetensi yang penting, antara lain (a) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengajar dan memahami karakter siswa. (b) Kompetensi kepribadian, yang mencakup moral dan akhlak yang baik. (c) Kompetensi profesional, yaitu penguasaan materi ajar dan keahlian dalam bidangnya. (d) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan berinteraksi dengan peserta didik dan lingkungan sekolah. Yang paling utama, calon guru di lembaga pendidikan Islam harus bertakwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia. Karena guru menjadi teladan bagi

¹² Wawancara dengan In In Kadarsolihin, pada 7 November 2024)

¹³ Wawancara dengan Nunik Ismaini, pada 29 Oktober 2024)

¹⁴ Wawancara dengan Jenal, pada 29 Oktober 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

peserta didiknya, proses seleksi harus teliti dan hati-hati untuk memastikan bahwa yang dipilih adalah orang yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Rasulullah SAW menegaskan pentingnya menyerahkan suatu pekerjaan kepada ahlinya dalam sabdanya, "Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi kehancuran" (HR. Bukhari). Oleh karena itu, proses seleksi meliputi seleksi Administrasi, Tes Psikotes, Tes kemampuan Dasar Tes Bahasa), Tes Kemampuan Lanjutan/Bidang (Tahfidz/Baca Kitab Kuning), dan terakhir Wawancara.

3. Setelah proses seleksi selesai, tahapan selanjutnya adalah penempatan SDM. Penempatan ini harus dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan keahlian individu yang telah lolos seleksi, agar ia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam Al-Qur'an, Surah An-Nisa ayat 5 menegaskan pentingnya menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menetapkan sesuatu dengan adil. Dalam konteks ini, amanat yang dimaksud adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Dengan menempatkan SDM sesuai dengan keahliannya, diharapkan mereka lebih mudah menjalankan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan. Penempatan yang tepat akan membantu tenaga pengajar memberikan yang terbaik bagi lembaga dan siswa yang mereka didik, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dijelaskan pula Menurut In In Kadarsolihin (2024)¹⁵ Ketiga tahapan ini—rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM—merupakan bagian penting dari proses pengadaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Keseluruhan proses ini harus dilakukan dengan prinsip keadilan, profesionalisme, dan keimanan, agar dapat menghasilkan guru-guru yang berkualitas tinggi dan mampu mendidik generasi dengan akhlak yang mulia. Kemudian menurut Nunik Ismaini (2024)¹⁶ Untuk menciptakan kompetisi sehat antar karyawan di SMA Al Muttaqin, perlu ada keseimbangan antara kompetisi dan kolaborasi, serta fokus pada pengembangan individu dan tim. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, memberikan penghargaan yang adil, mendukung pengembangan profesional, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan, SMA Al Muttaqin dapat mendorong para karyawan untuk bersaing dengan cara yang konstruktif dan produktif. Pendekatan ini akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih positif, inovatif, dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

¹⁵ Wawancara dengan In In Kadarsolihin, pada 7 November 2024)

¹⁶ Wawancara dengan Nunik Ismaini, pada 29 Oktober 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat serta meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik, SMA Al Muttaqin dapat mengimplementasikan sejumlah strategi yang bersifat holistik dan berorientasi pada kesejahteraan serta pengembangan profesional stafnya. Pertama, penting bagi sekolah untuk memastikan tersedianya waktu istirahat yang memadai bagi seluruh karyawan. Waktu istirahat yang cukup berperan penting dalam menjaga keseimbangan fisik dan mental, serta mencegah kelelahan kerja yang dapat menurunkan produktivitas. Kedua, lembaga dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial dan rekreasi kolektif, seperti kegiatan outing sekolah, olahraga bersama, maupun program relaksasi. Aktivitas ini tidak hanya mempererat hubungan antarpegawai, tetapi juga membangun suasana kerja yang lebih harmonis dan menyenangkan.

Selanjutnya, peningkatan kapasitas tenaga pendidik dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala. Pelatihan ini penting untuk memperkaya wawasan, keterampilan pedagogik, dan adaptasi terhadap dinamika pendidikan kontemporer. Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru, sekolah juga dapat menginisiasi program penghargaan seperti *teacher awards*, yang bertujuan untuk memberikan motivasi dan penghargaan atas dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Akhirnya, seluruh upaya tersebut perlu diintegrasikan dengan peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar (KBM) sebagai fokus utama institusi pendidikan. Peningkatan kualitas KBM tidak hanya mencerminkan keberhasilan program internal sekolah, tetapi juga berdampak langsung pada mutu output peserta didik.

Melalui langkah-langkah strategis tersebut, SMA Al Muttaqin diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dan memperkuat eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan kompetitif.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetisi, Deni Abdul Malik (2024), selaku pihak yang membidangi urusan kemahasiswaan, menegaskan pentingnya penerapan strategi yang tidak hanya menekankan pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga memperhatikan aspek proses pengembangan karyawan secara menyeluruh. Pendekatan ini memerlukan rancangan strategi implementasi yang sistematis, terukur, dan adaptif terhadap dinamika organisasi.¹⁷

¹⁷ Wawancara dengan Nunik Ismaini, pada 29 Oktober 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

Pertama, perlu disusun program-program sekolah yang mencakup rencana jangka pendek dan jangka panjang, yang berorientasi pada pencapaian target institusional sekaligus pengembangan profesional para pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua, setiap program yang dirancang harus disosialisasikan secara efektif kepada seluruh pemangku kepentingan, guna membangun pemahaman bersama dan komitmen kolektif dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya, lembaga perlu menetapkan kriteria penghargaan yang objektif, terukur, dan transparan sebagai bagian dari sistem insentif kompetitif. Hal ini penting untuk memberikan motivasi kerja serta menciptakan iklim kompetisi yang sehat dan produktif di lingkungan sekolah.

Strategi berikutnya mencakup pembentukan kelompok kerja (pokja) berdasarkan bidang tugas dan fungsi tertentu, seperti pokja ekstrakurikuler, bimbingan keteladanan dan pembinaan karakter (Bintap), maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pembentukan pokja ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran dan partisipasi setiap individu dalam struktur organisasi sekolah. Akhirnya, penyelenggaraan pelatihan-pelatihan secara berkelanjutan menjadi bagian integral dari upaya penguatan kapasitas dan peningkatan kompetensi SDM. Pelatihan ini diharapkan dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, serta membekali staf dengan kemampuan yang relevan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, SMA Al Muttaqin diharapkan mampu membangun kultur kerja yang kompetitif, kolaboratif, dan produktif, serta memperkuat daya saing institusional dalam ekosistem pendidikan nasional.

Manfaat, Tujuan dan Tantangan Pengelolaan SDM berbasis Kompetisi Di SMA AL Muttaqin Kota Tasikmalaya

Menurut In In Kadarsolihin (2024) Penerapan MSDM berbasis kompetisi di SMA Al Muttaqin dapat membawa banyak manfaat positif yang berdampak langsung pada kinerja sekolah. Dari peningkatan motivasi individu, kolaborasi tim, dan inovasi, hingga efisiensi operasional dan kepuasan orang tua dan siswa, kompetisi yang sehat dapat mempercepat pencapaian tujuan sekolah. Dengan mengelola kompetisi secara bijak dan seimbang, SMA Al Muttaqin dapat menciptakan lingkungan yang kolaboratif, inovatif, dan produktif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian visi dan misi sekolah dalam memberikan pendidikan terbaik bagi siswanya.¹⁸

¹⁸ Wawancara dengan In In Kadarsolihin, pada 7 November 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

Sosialisasi konsep kompetisi dalam sistem penilaian kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan lembaga pendidikan, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Penilaian yang dirancang dengan pendekatan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga dapat menjadi pendorong peningkatan mutu pembelajaran dan motivasi kerja tenaga pendidik.

Di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya, implementasi penilaian berbasis kompetisi dilakukan dengan sejumlah tujuan strategis. Pertama, kompetisi dapat menjadi instrumen untuk mendorong peningkatan kualitas proses pembelajaran. Guru secara alami terdorong untuk mengembangkan pendekatan pengajaran yang lebih efektif, kreatif, dan inovatif dalam menyampaikan materi, sejalan dengan tuntutan kualitas pendidikan modern. Kedua, melalui kompetisi yang sehat, diharapkan tercipta peningkatan profesionalisme guru. Para pendidik akan berupaya untuk meningkatkan kapasitas personal dan profesional mereka, termasuk dalam hal penguasaan materi, keterampilan pedagogis, serta tanggung jawab moral dalam mendidik generasi muda. Ketiga, kompetisi yang dilakukan secara adil dan transparan memungkinkan lembaga memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru-guru yang menunjukkan kinerja unggul. Bentuk apresiasi ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen guru terhadap institusi.

Namun demikian, penerapan sistem penilaian kompetitif juga mengandung sejumlah tantangan yang perlu diantisipasi secara bijaksana. Salah satunya adalah potensi meningkatnya stres dan tekanan kerja akibat beban kompetisi yang berlebihan, yang dapat berdampak pada kondisi psikologis guru dan menurunkan efektivitas pengajaran.

Selain itu, apabila tidak dikelola dengan prinsip-prinsip keadilan dan keterbukaan, kompetisi dapat menimbulkan rivalitas yang tidak sehat antar pendidik, sehingga merusak semangat kolaboratif yang seharusnya menjadi budaya di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan seperti SMA Al Muttaqin untuk memastikan bahwa mekanisme penilaian disusun secara objektif, terukur, dan partisipatif, guna menghindari ketidakpuasan atau konflik internal di antara tenaga pendidik.

Dengan pengelolaan yang tepat, kompetisi dalam penilaian guru bukan hanya menjadi alat pemacu kinerja, tetapi juga dapat memperkuat budaya mutu dan semangat profesionalisme dalam dunia pendidikan.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

Studi Kasus dan Praktik terbaik Pengelolaan SDM berbasis Kompetisi Di SMA AL Muttaqin Kota Tasikmalaya.

Menurut In In Kadarsolihin (2024),¹⁹ SMA Al Muttaqin menerapkan berbagai metode penilaian untuk mendorong kompetisi sehat antar guru, seperti supervisi kelas, evaluasi portofolio, dan umpan balik dari siswa serta orang tua. Penilaian juga mencakup proyek inovatif yang dikembangkan guru, termasuk pengembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, serta partisipasi dalam kompetisi inovasi pengajaran—salah satunya melalui lomba video pembelajaran. Agar kompetisi berjalan adil dan tidak menimbulkan kesenjangan sosial, kriteria penilaian ditetapkan secara jelas dan objektif. Kriteria tersebut meliputi kompetensi pedagogik, etika dan kepribadian profesional, kreativitas dalam mengajar, serta hasil belajar siswa sebagai indikator keberhasilan pengajaran.

Menurut Nunik Ismaini (2024),²⁰ keberhasilan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetisi di SMA Al Muttaqin Tasikmalaya tercermin dari berbagai indikator, seperti konsistensi prestasi akademik, partisipasi aktif dalam berbagai lomba, lingkungan belajar yang kompetitif namun sehat, program pengembangan diri yang variatif, alumni yang berprestasi, serta reputasi positif di masyarakat.

Dalam mengelola konflik, SMA Al Muttaqin menerapkan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam melalui sosialisasi budaya sekolah dan penguatan karakter siswa. Konflik diselesaikan secara persuasif melalui mediasi, konseling, serta pembentukan tim penyelesaian konflik, dengan sanksi diberikan bila diperlukan. Upaya memperkuat kerja sama dilakukan melalui kegiatan kolektif, pembentukan tim kerja, dan pemberian penghargaan.

Untuk menjamin kompetisi yang adil dan transparan, sekolah menetapkan kriteria penilaian yang objektif, menunjuk tim penilai independen, menyediakan akses dan fasilitas yang merata bagi semua peserta, serta menanamkan nilai sportivitas melalui pendidikan karakter. Evaluasi rutin dan pelibatan pihak eksternal menjadi langkah penting untuk menjaga integritas kompetisi di lingkungan sekolah.

Menurut Deni Abdul Malik (2024),²¹ manajemen SDM berbasis kompetisi efektif meningkatkan kinerja jika diterapkan secara proporsional, dengan tetap menjaga keseimbangan antara persaingan dan kolaborasi. Karena setiap individu

¹⁹ Wawancara dengan In In Kadarsolihin, pada 7 November 2024)

²⁰ Wawancara dengan Nunik Ismaini, pada 14 November 2024)

²¹ Wawancara dengan Deni Abdul malik, pada 14 November 2024)



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

memiliki karakter yang berbeda, pendekatan ini perlu disesuaikan dengan kondisi personal.

Individu yang cocok dalam lingkungan kompetitif umumnya memiliki motivasi tinggi, berorientasi pada hasil, inovatif, adaptif, dan memiliki semangat bersaing. Untuk mendukung hal ini, lembaga seperti SMA Al Muttaqin dapat melibatkan karyawan dalam proses rekrutmen, memanfaatkan asesmen berbasis teknologi, serta memperkuat budaya organisasi guna menciptakan tim yang solid dan kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis kompetisi diimplementasikan di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya sebagai salah satu pendekatan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penerapan MSDM berbasis kompetisi terbukti menjadi salah satu strategi yang relevan dalam menjawab tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompetitif. Melalui pendekatan ini, lembaga pendidikan tidak hanya fokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada proses pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, strategi MSDM berbasis kompetisi di SMA Al Muttaqin dilaksanakan melalui proses rekrutmen dan seleksi guru secara profesional dan objektif, penilaian kinerja yang terukur melalui supervisi dan umpan balik dari berbagai pihak, serta pemberian penghargaan berbasis kinerja dan inovasi. Lingkungan belajar yang kompetitif namun tetap mengedepankan nilai-nilai Islam menjadi landasan utama dalam membentuk karakter dan etos kerja yang sehat bagi seluruh sivitas sekolah. Selain itu, pembentukan tim kerja, pelatihan berkala, serta partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan kompetitif di tingkat lokal maupun nasional turut memberikan ruang bagi guru dan siswa untuk mengembangkan potensi terbaik mereka.

Namun, kompetisi yang diterapkan dikelola secara seimbang dengan semangat kolaboratif untuk menghindari potensi konflik, tekanan berlebihan, atau persaingan tidak sehat. SMA Al Muttaqin berhasil menciptakan sistem penilaian yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan profesional. Sistem ini turut didukung oleh komunikasi yang terbuka, pendekatan mediasi dalam penyelesaian konflik, serta integrasi nilai-nilai Islam melalui program school culture dan pendidikan karakter.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetisi yang diterapkan di SMA Al Muttaqin Kota Tasikmalaya merupakan model strategis yang dapat dijadikan rujukan oleh lembaga pendidikan lainnya. Strategi ini mendorong peningkatan kinerja



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

individu dan institusi secara keseluruhan, selama dijalankan dengan prinsip keadilan, keterbukaan, serta mempertimbangkan aspek psikologis dan spiritual warga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 45.
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013, hlm. 89.
- Wulan Mardiyanti, “Peranan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Kompasiana*, 2023, <https://www.kompasiana.com/wulanmardiyanti/590c1fe443afbdafa048b4568/peranan-manajemen-sdm-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan>.
- Rizal Ilhamsyah, “Pengembangan SDM dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qurani,” *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. 2 (2022): 112, <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/nidhomiyah/article/view/1950>.
- Ajie Tama Putra, dkk., “Analisis Implementasi Manajemen SDM pada Lembaga Pendidikan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 (2023): 55, <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/article/view/17709>.
- Nur Mawaddah Warohmah & Zainal Efendi Hasibuan, “Strategi Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam,” *Jurnal Imamah: Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 (2023): 25, <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>.
- Robert K. Yin, *Case Study Research: Design and Methods*, 5th ed., Los Angeles: SAGE Publications, 2014, hlm. 4–6.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018, hlm. 132–135.
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, California: SAGE Publications, 1994, hlm. 10–12.
- Burhan dan Saugadi Saugadi, “Peranan Guru terhadap Mutu Pendidikan,” *Visipena Journal* 8(1):59–69, 2017. <https://doi.org/10.46244/visipena.v8i1.377>.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 02. Juni, 2025, Hal: 352-367

- Hidayah, Nasiruddin, dan Romlah Romlah, “Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Relevansinya dengan QS al-Jumu’ah Ayat 2,” *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* 14(2): 218–39, 2022. <https://doi.org/10.30596/10460>.
- Huda, Ahmat Miftakul, Ana Maritsa, dan Difa’ul Husna, “Kedudukan Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam,” *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam* 18(2): 25–40, 2021. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/2273>.
- Kosim, Abdul, dan Muhamad Rifa’i Subhi, “Kompetensi Pedagogik Guru dan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,” *Jurnal Madaniyah* 1(10):124–42, 2016. <https://journal.stitpemalang.ac.id/index.php/madaniyah/article/view/97>.
- Kurnianingsih, Emas, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 1(1):11–18, 2017. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/932>.
- Maulana, Taufik, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI (Studi Penelitian di MA Baabussalaam Kota Bandung),” *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 5(2):145–56, 2020. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/Tahdzibi/article/view/7880>.
- Mu’minin, Nur Amirul, Azizil Muchtar, dan Lailah Zakiyaturrobi’ah, “Kompetensi Pendidik dalam Pendidikan Agama Islam,” *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 3(1):75–88, 2015. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/view/1339>.
- Rahma, Fahmawati Isnita, dan Ma’arif Jamuin, “Peran Pendidik dalam Sistem Pendidikan,” *Suhuf* 24(1):51–58, 2012. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/2912?show=full>.
- Rozi, Fahrur, Akhtim Wahyuni, dan Eni Fariyatul Fahyuni, “The Principal Strategy in Improving Teacher Personality Competence,” *Academia Open* 4:1–11, 2021. <https://doi.org/10.21070/acopen.4.2021.2992>.
- Sawaluddin, Faizal Rizqi, dan Ridwan Rustandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk,” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5(4):375–96, 2020. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.