

KEPEMIMPINAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN

Ramli¹, Resma Umar²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

Corresponden E-mail: res78emma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan, dengan fokus pada bagaimana pendekatan kepemimpinan yang efektif dan berbasis nilai dapat meningkatkan kualitas SDM dan mutu lembaga pendidikan. Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, menganalisis berbagai sumber ilmiah dari jurnal nasional dan internasional yang relevan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional, manajemen partisipatif, serta integrasi nilai-nilai spiritual dan profesional memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk budaya kerja yang produktif, etis, dan kolaboratif di lembaga pendidikan. Temuan juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan fungsi sebagai pemimpin visioner, inspiratif, dan komunikatif, mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan efisiensi organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai, terutama yang mengacu pada prinsip-prinsip Islami seperti amanah, shura, dan uswah hasanah, terbukti efektif dalam membangun SDM yang unggul. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan SDM merupakan strategi kunci dalam menciptakan pendidikan yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan SDM, Nilai Islami, Kualitas Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to analyse human resource (HR) leadership in the context of education, focusing on how effective, values-based leadership approaches can enhance the quality of human resources and educational institutions. This study employs a qualitative method using a literature review approach, analysing various academic sources from relevant national and international journals over the past ten years. This study reveals that transformational leadership, participatory management, and the integration of spiritual and professional values make a significant contribution to shaping a productive, ethical and collaborative work culture within educational institutions. The findings also indicate that headteachers who fulfil the role of visionary, inspirational and communicative leaders are able to enhance the performance of teaching staff and organisational efficiency. Value-based leadership, particularly that which draws on Islamic principles such as amanah, shura, and uswah hasanah, has proven effective in developing high-calibre human resources. This study concludes that strengthening human resource leadership is a key strategy in creating an adaptive, competitive, and sustainable education system, particularly in the face of the challenges posed by globalisation and the digitalisation of education.

Keywords: Human Resource Leadership; Islamic Values; Quality of Education

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan modern, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) semakin kompleks seiring dengan perubahan zaman, perkembangan teknologi, dan tuntutan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut menghasilkan peserta didik yang cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul secara moral dan spiritual. Oleh karena itu, kepemimpinan SDM dalam pendidikan menjadi faktor kunci yang menentukan arah, kualitas, dan keberlangsungan lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang sehat, kolaboratif, dan produktif, di mana semua tenaga pendidik dan kependidikan dapat berkembang secara optimal.

Fenomena yang banyak ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi permasalahan rendahnya motivasi guru, kurangnya

pengembangan profesional, hingga lemahnya sistem evaluasi kinerja. Kepemimpinan yang lemah seringkali menjadi akar dari permasalahan tersebut. Ketika pemimpin tidak mampu mengelola SDM secara efektif, maka berbagai program pendidikan yang dirancang pun gagal mencapai tujuan maksimal. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah atau pemimpin lembaga pendidikan bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan dan pembina SDM.

Hasil penelitian terbaru mendukung pentingnya kepemimpinan dalam manajemen SDM. Penelitian Lenni Novita (2025) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Islami yang meliputi nilai-nilai *siddiq* (kejujuran), *amanah* (tanggung jawab), *shura* (musyawarah), dan *uswah hasanah* (keteladanan) berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual ini terbukti dapat meningkatkan etos kerja, akuntabilitas, serta produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam lembaga pendidikan Islam. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual sangat relevan diterapkan dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Selanjutnya, Farial Lilla Rosemaulidya dan Ida Rindaningsih (2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif harus berfokus pada pengembangan kompetensi guru, penciptaan budaya kerja positif, dan sistem evaluasi yang berkelanjutan. Mereka menyatakan bahwa pemimpin yang adaptif dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika organisasi akan lebih berhasil dalam mengembangkan SDM. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak cukup hanya mengandalkan instruksi administratif, melainkan harus disertai kepemimpinan visioner yang mampu memberdayakan seluruh potensi individu.

Lebih lanjut, Istikhori et al. (2025) menekankan pentingnya karakter ideal seorang pemimpin pendidikan menurut perspektif Islam, seperti *istiqamah*, *adil*, *jujur*, *disiplin*, *sabar*, dan *bertanggung jawab*. Pemimpin pendidikan tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga harus mampu menjadi inspirasi dan motivator bagi seluruh komponen sekolah. Pemimpin yang baik harus menanamkan semangat kolektif dan menjadikan visi dan misi lembaga sebagai arah bersama. Dalam hal ini, pendidikan bukan hanya soal hasil akademik, tetapi juga pembentukan karakter kolektif yang kokoh.

Selain itu, Panji & Retno Purwani Setyaningrum (2025) menegaskan bahwa kepala sekolah harus terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan, meningkatkan komunikasi, serta merancang program pengembangan profesional secara berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang berorientasi pada SDM merupakan komponen strategis dalam transformasi pendidikan yang berkelanjutan.

Meskipun telah banyak penelitian tentang kepemimpinan dalam pendidikan, terdapat kesenjangan (*gap*) dalam integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islami secara aplikatif dalam sistem manajemen SDM modern, khususnya di sekolah-sekolah berbasis Islam. Sebagian besar literatur masih terfokus pada aspek struktural atau administratif, sementara aspek nilai spiritual dan pembentukan karakter pemimpin kurang mendapat perhatian mendalam. Di sinilah letak kebaruan (*novelty*) penelitian ini, yaitu mengkaji kepemimpinan SDM dalam pendidikan dengan pendekatan yang menggabungkan nilai-nilai Islami dan prinsip manajemen kontemporer.

Dalam konteks Al-Qur'an, Allah Swt berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 247:

"Sesungguhnya Allah telah memilih Thalut menjadi rajamu dan memberikan kepadanya kelebihan dalam ilmu dan tubuh. Allah memberikan kerajaan kepada siapa yang dikehendaki-

Nya. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui." (Terjemahan Kementerian agama, 2019) :

Dalam ayat ini, Allah menunjukkan bahwa pemimpin (Thalut) dipilih bukan karena status sosial atau kekayaan, melainkan karena dua kualifikasi utama: ilmu pengetahuan dan kekuatan fisik. Bangsa Israel saat itu menolak Thalut karena dia miskin dan bukan dari kalangan elite, tetapi Allah menegaskan bahwa kriteria utama kepemimpinan adalah kapabilitas dan kapasitas, bukan garis keturunan atau harta benda. Menurut Quraish Shihab (Tafsir Al-Misbah, 2002), ayat ini menunjukkan bahwa kualitas seorang pemimpin bukan hanya terletak pada status sosialnya, tetapi pada keilmuannya dan kekuatan karakternya. Kepemimpinan dalam Islam menuntut adanya kapasitas intelektual dan moral yang tinggi, serta pengakuan masyarakat atas integritas dan kontribusinya.

Ayat ini menjadi dasar teologis dan etis bahwa pemimpin dalam dunia pendidikankhususnya dalam pengelolaan SDM hendaknya memiliki kompetensi intelektual dan integritas moral, bukan semata jabatan struktural. Pemimpin pendidikan harus menjadi teladan dalam pengetahuan, tanggung jawab, dan kekuatan karakter untuk mengembangkan potensi SDM secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang dan telaah teori serta temuan-temuan sebelumnya, penulis meyakini bahwa penerapan kepemimpinan SDM berbasis nilai-nilai Islami dan pendekatan manajemen yang adaptif merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan yang tidak hanya mengatur, tetapi juga menginspirasi dan membina secara spiritual, akan mampu membentuk SDM yang unggul, loyal, dan berintegritas tinggi. Hal ini juga sejalan dengan kebutuhan dunia pendidikan saat ini yang memerlukan pembaharuan dalam pendekatan kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi peran kepemimpinan SDM dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan melalui pendekatan nilai-nilai Islami dan prinsip manajemen kontemporer. Penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan agar mampu menjalankan peran strategis dalam pengembangan SDM yang unggul, profesional, dan berakhlak mulia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian difokuskan pada penelusuran, analisis, dan sintesis terhadap sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik Kepemimpinan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan. Menurut Hennink, Hutter, & Bailey (2020), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami makna, pengalaman, dan interpretasi sosial dari fenomena yang dikaji, dan sangat sesuai untuk menggali kedalaman konsep serta kajian teoritis dari berbagai perspektif ilmiah.

Metode studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjangkau literatur luas yang sudah ada, baik dari jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, maupun sumber digital yang kredibel. Studi pustaka juga memberikan ruang bagi peneliti untuk membandingkan berbagai teori, model, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan kepemimpinan SDM dalam konteks pendidikan. Seperti dijelaskan oleh Darmalaksana (2020), studi pustaka merupakan dasar penting yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melaksanakan studi lapangan, khususnya dalam penelitian kualitatif.

Subjek dalam penelitian ini bukan berupa individu atau responden tertentu, tetapi berupa teks atau dokumen ilmiah yang relevan dengan tema. Oleh karena itu, populasi penelitian mencakup seluruh literatur ilmiah (nasional dan internasional) yang memuat pembahasan tentang kepemimpinan SDM, manajemen pendidikan, pengembangan profesional tenaga pendidik, dan integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islami. Literatur dipilih dari rentang tahun 2019–2025, untuk memastikan keterbaruan dan relevansi dalam konteks pendidikan kontemporer.

Sampel pustaka dalam penelitian ini dipilih secara purposif, yaitu berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian. Peneliti menggunakan kriteria tertentu seperti relevansi isi, tahun terbit, reputasi sumber (misalnya jurnal terakreditasi atau buku dari penerbit akademik), serta keterkaitan langsung dengan variabel utama penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis di perpustakaan digital, repositori jurnal nasional, dan basis data ilmiah internasional seperti Google Scholar dan DOAJ.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis). Analisis ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menafsirkan isi dari dokumen atau pustaka yang dikaji. Tahapan analisis meliputi reduksi data (memilih informasi penting), penyajian data (menyusun informasi dalam pola tertentu), dan penarikan kesimpulan (menyusun sintesis temuan). Metode ini sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif yang menekankan interpretasi mendalam atas makna teks (Hennink et al., 2020).

Keabsahan data dalam penelitian ini diperkuat melalui triangulasi sumber pustaka, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi dari penulis, pendekatan, dan konteks yang berbeda. Selain itu, sikap kritis peneliti dalam membaca dan menafsirkan pustaka menjadi bagian penting dalam menjaga objektivitas analisis. Peneliti juga memastikan keterlacakannya dengan mencantumkan referensi secara lengkap sesuai kaidah ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Melalui pendekatan kualitatif studi pustaka, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang paling dominan dikaji dalam konteks pengembangan SDM di lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal. Kepemimpinan ini dinilai mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun budaya kerja yang kolaboratif dalam lingkungan pendidikan. Berdasarkan temuan dari Ratna Cintya Dewi (2022), kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu SDM dan mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Abang. Peningkatan mutu tersebut didukung oleh strategi kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Rancangan ini menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum atau dana, tetapi juga pada kualitas dan arah kepemimpinan.

Maesaroh (2022) menguatkan temuan tersebut melalui studi kasus di Badan Pembinaan Ideologi Pancasila. Ia mengungkapkan bahwa ketidakefektifan dalam kepemimpinan, seperti konflik internal dan minimnya komunikasi, berdampak pada rendahnya kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang tidak hanya memahami administrasi, tetapi juga membangun kohesi sosial dan psikologis di antara staf.

Sementara itu, penelitian oleh Oma Aprida (2024) menegaskan pentingnya integrasi antara praktik kepemimpinan dan nilai-nilai keislaman dalam pendidikan Islam. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, tetapi kekuatan moral yang menginspirasi dan membimbing. Dengan menanamkan nilai integritas, keadilan, dan pelayanan, pemimpin dapat mengembangkan potensi SDM secara utuh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap performa lembaga pendidikan. Studi Nurdiana (2023) di STAI Siliwangi Garut memperkuat argumen tersebut dengan menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan, pengawasan, dan sistem penghargaan yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam. Kepemimpinan yang responsif dan partisipatif menjadi kunci utama dalam membangun kepercayaan dan motivasi tenaga pendidik.

Fika & Zohriah (2024) menemukan bahwa manajemen SDM dalam lembaga pendidikan harus mencakup pemahaman mendalam tentang fungsi, peran, dan strategi pengembangan SDM secara menyeluruh. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya menjalankan fungsi manajerial tetapi juga menjadi katalisator perubahan dan penggerak budaya organisasi yang progresif. Temuan menarik juga muncul dari Maolana, Darmiyanti, & Abidin (2023) yang meneliti kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Mereka menekankan bahwa kepala sekolah yang menerapkan strategi pembinaan profesional berbasis nilai Islam, seperti kejujuran dan tanggung jawab, berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi terbuka antara pemimpin dan staf menjadi indikator utama keberhasilan kepemimpinan ini.

Aulia Gusli et al. (2024) juga menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dalam pengelolaan SDM seperti pelatihan berkelanjutan, sistem insentif, dan evaluasi berkala menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Ini sejalan dengan temuan Ni'matus Shofiah et al. (2025) bahwa sistem kompensasi yang adil dan tepat dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam kerangka teoritis yang lebih luas, Lola Malihah (2023) menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai edukator, manajer, supervisor, dan motivator. Multiperan tersebut penting agar proses manajemen SDM tidak berjalan stagnan. Pemimpin yang memiliki visi jauh ke depan dan mampu mengarahkan timnya secara efektif akan lebih sukses dalam membawa lembaga menuju tujuan pendidikan yang bermutu.

Kholiq (2023) menyoroti bahwa pengembangan lembaga pendidikan unggul sangat ditentukan oleh strategi kepemimpinan yang terintegrasi dengan peningkatan kapasitas, komitmen, dan integritas SDM. Dalam praktiknya, pemimpin yang mampu memadukan manajemen partisipatif dan orientasi hasil terbukti lebih efektif dalam menciptakan keunggulan lembaga pendidikan secara kompetitif.

Andi Darma dalam artikelnya menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam manajemen perubahan. Dalam era perubahan yang cepat, kepemimpinan dituntut untuk adaptif, responsif, dan inovatif. Kepala sekolah perlu merancang langkah-langkah strategis seperti pelibatan guru dalam perencanaan, restrukturisasi sistem kerja, serta evaluasi dan pembinaan berkala. Selanjutnya, Fadhilla (2021) menunjukkan bahwa pada masa pandemi, pemimpin sekolah yang memiliki kepemimpinan visioner dan komunikatif mampu menjaga semangat tenaga kependidikan meski dalam situasi krisis. Ini membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan sangat menentukan daya lenting (resiliensi) lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan luar biasa. Penelitian Supriani et al. (2022) dan Mubarak (2021) juga mendukung bahwa manajemen kepemimpinan yang baik menciptakan tata kelola pendidikan

yang profesional, terkontrol, dan berorientasi mutu. Pemimpin yang menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara seimbang akan mendorong kinerja SDM yang optimal.

Akhirnya, Sultan (2022) menyimpulkan bahwa pemimpin dalam sistem pengembangan SDM seperti di Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Selatan memiliki peran sebagai fasilitator pembelajaran berkelanjutan berbasis teknologi. Ini membuka peluang besar bagi lembaga pendidikan untuk membentuk pemimpin masa depan yang mampu bersaing dalam era digital dan global. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, kolaboratif, dan berbasis nilai memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas SDM dan mutu lembaga pendidikan. Rancangan kepemimpinan yang menggabungkan pendekatan transformasional, manajemen partisipatif, serta nilai spiritual dan profesionalisme terbukti mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, berdaya saing, dan berkelanjutan. Temuan ini memperkuat hipotesis awal bahwa kepemimpinan SDM merupakan elemen strategis dalam menciptakan pendidikan yang bermutu dan adaptif di era modern.

Lebih jauh, kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian target akademik, tetapi juga mengembangkan karakter, etika kerja, dan semangat kolaboratif di antara tenaga pendidik. Kepemimpinan semacam ini mampu menyesuaikan diri dengan tantangan zaman, seperti digitalisasi pembelajaran, tuntutan kompetensi global, dan perubahan sosial budaya masyarakat. Nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, amanah, serta keteladanan menjadi fondasi moral yang mengokohkan struktur kepemimpinan dalam pendidikan, sebagaimana tercermin dalam model kepemimpinan Islami maupun transformasional. Dengan demikian, investasi terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan bukan hanya menjadi kebutuhan, melainkan keharusan dalam membentuk SDM unggul yang dapat menjawab kompleksitas dunia pendidikan masa kini dan masa depan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, kolaboratif, dan berbasis nilai memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mutu lembaga pendidikan. Temuan ini bukan hanya menggambarkan efektivitas model kepemimpinan tertentu, tetapi juga mengindikasikan pentingnya peran nilai spiritual, etika, dan profesionalisme dalam pengelolaan SDM pendidikan. Hal ini penting karena pendidikan bukan hanya soal pencapaian akademik, tetapi juga proses pembangunan karakter yang berkelanjutan.

Makna mendalam dari hasil ini terletak pada kemampuan pemimpin pendidikan dalam memadukan dimensi manajerial dan humanistik secara bersamaan. Kepemimpinan tidak cukup hanya berbasis pada otoritas struktural, namun harus mampu menyentuh aspek personal dan sosial dari tenaga pendidik. Ketika kepala sekolah atau pemimpin lembaga mampu menginspirasi, memberi contoh, dan membuka ruang kolaborasi, maka SDM akan merasa dihargai dan lebih terdorong untuk berkembang. Ini diperkuat oleh penelitian Maolana et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara pembinaan profesional dan nilai keislaman mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Fika dan Zohriah (2024) bahwa manajemen SDM yang terencana dan dijalankan oleh pemimpin yang memahami fungsi-fungsi dasar pengembangan manusia dapat menciptakan sistem kerja yang adaptif, efisien, dan produktif. Ini mengindikasikan adanya kesinambungan antara harapan teoritis dengan kenyataan empiris. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, strategi kepemimpinan berbasis

akhlak dan nilai keagamaan ternyata justru memberikan fondasi yang lebih kuat dalam membangun SDM yang unggul dan berintegritas.

Namun, tidak semua hasil penelitian sepenuhnya konsisten. Sebagai contoh, penelitian Maesaroh (2022) mengungkapkan adanya tantangan dalam praktik kepemimpinan di instansi negara karena lemahnya komunikasi dan koordinasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun teori-teori kepemimpinan seperti transformasional atau spiritual sangat ideal, implementasinya bisa terhambat oleh faktor struktural, budaya organisasi, dan resistensi terhadap perubahan. Temuan ini mengingatkan bahwa keberhasilan kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan lingkungan dan sistem pendukungnya.

Salah satu kekuatan dari hasil penelitian ini adalah konsistensinya dengan berbagai literatur mutakhir. Studi oleh Oma Aprida (2024) dan Nurdiana (2023) mendukung kesimpulan bahwa kepemimpinan strategis dan adaptif akan meningkatkan efisiensi manajemen SDM, memperkuat profesionalisme tenaga pendidik, dan pada akhirnya meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya figur kepemimpinan, tetapi juga bagaimana kepemimpinan tersebut diekspresikan dalam tindakan nyata yang berdampak pada organisasi secara menyeluruh.

Namun demikian, hasil ini juga membuka ruang interpretasi alternatif. Ada kemungkinan bahwa bukan semata-mata gaya kepemimpinan yang menentukan efektivitas pengelolaan SDM, melainkan juga faktor eksternal seperti dukungan anggaran, sistem kebijakan pendidikan, dan partisipasi masyarakat. Dalam hal ini, kepemimpinan hanyalah satu variabel dari banyak komponen yang saling berkaitan. Oleh karena itu, pendekatan sistemik dalam memandang pendidikan menjadi penting untuk memperoleh gambaran yang utuh.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat jelas. Lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian serius pada penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan pengelola pendidikan lainnya. Pelatihan berkelanjutan, pembinaan karakter kepemimpinan, dan penyusunan kebijakan berbasis nilai menjadi langkah-langkah strategis yang harus diintegrasikan dalam sistem manajemen pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan, institusi pendidikan tinggi, atau bahkan melalui program mentoring internal. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal pendekatan yang digunakan. Karena menggunakan studi pustaka, maka data yang digunakan bergantung pada validitas dan kedalaman sumber yang tersedia. Penelitian ini belum melibatkan data empiris langsung dari praktik lapangan, sehingga belum mampu menggambarkan dinamika aktual dalam implementasi kepemimpinan di sekolah-sekolah dengan konteks sosial yang berbeda-beda. Keterbatasan lain adalah tidak adanya pengukuran kuantitatif yang dapat menunjukkan perbandingan kinerja secara statistik.

Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada studi lapangan yang mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh data lebih menyeluruh. Penggunaan metode studi kasus atau wawancara mendalam terhadap kepala sekolah, guru, dan pengelola pendidikan dapat memperkaya analisis dan memberikan kontribusi yang lebih praktis dalam merumuskan model kepemimpinan SDM yang kontekstual. Selain itu, fokus dapat diperluas untuk mencakup dampak kepemimpinan terhadap iklim sekolah, motivasi guru, dan keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan elemen sentral dalam membentuk mutu dan daya saing lembaga pendidikan di era modern. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan. Dengan mengintegrasikan pendekatan transformasional, partisipatif, dan nilai-nilai spiritual, pemimpin pendidikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan bermakna secara emosional maupun profesional. Kepemimpinan semacam ini memperkuat integritas, motivasi, serta inovasi dalam kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Temuan-temuan dari studi literatur memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan sangat menentukan arah dan hasil dari pengembangan SDM. Keteladanan, kejujuran, komunikasi terbuka, serta manajemen berbasis akhlak menjadi unsur-unsur kunci dalam membentuk ekosistem pendidikan yang sehat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemimpin yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan akan mampu menjaga relevansi lembaga pendidikan di tengah dinamika global yang cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprida, O. (2024). Analisis peran penting sumber daya manusia dalam kepemimpinan organisasi pendidikan Islam. *Jurnal Komunikasi Pendidikan Islam*, 13(1). <https://doi.org/10.36668/jal.v13i1.787>
- Bush, T., & Glover, D. (2019). School leadership and management in the 21st century: A global perspective. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/1741143218809292>
- Cintya Dewi, R. N. P. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pembiayaan sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) terhadap mutu pendidikan di SMK Negeri 1 Abang* [Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha].
- Darma, A. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen perubahan di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. [PDF]
- Darmalaksana, W. (2020). *Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan*. Digital Library UIN Sunan Gunung Djati. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/32855>
- Fadhilla, A. R. (2021). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan saat SFH (Study From Home) di masa pandemi COVID-19. *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(2), 1–13. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/j-pgmi/article/view/4376>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 248–257. <https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745>
- Gusli, R. A., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Pendekatan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods* (2nd ed.). SAGE Publications Limited.

- Istikhori, I., Fajarwati, D., Jamil, N., Yulianti, Y., & Khadafi, A. (2025). Kepemimpinan pendidikan dalam pembinaan SDM. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 2(1), 21–33. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i1.1189>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya* (edisi penyempurnaan). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. <https://quran.kemenag.go.id>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Panduan penguatan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Kholiq, A. (2023). Strategi pengembangan lembaga pendidikan Islam yang unggul. *Jurnal Alasma: Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*, 2(1), 23–42. <https://jurnalstitmaa.org/index.php/alasma/article/view/24>
- Lenni Novita. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM dalam pendidikan. *Jurnal Rumpun Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4437>
- Maesaroh. (2022). *Implikasi kepemimpinan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap mutu sumber daya manusia (SDM): Studi pada Deputy Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Pembinaan Ideologi Pancasila Republik Indonesia* [Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta].
- Malihah, L. (2023). Peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan agama Islam. *Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Keagamaan*, 7(2). <https://doi.org/10.58791/TADRS.V7I02.358>
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas guru di lembaga pendidikan Islam. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 83–94. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3493>
- Mubarok, R. (2021). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44. <https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>
- Ni'matus Shofiah, Oktavia, C., Lubab, M. J., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. DOI: <https://doi.org/10.31949/madinasika.v6i2.13596>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurdiana, A. (2023). Peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di STAI Siliwangi Garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>
- Panji, & Setyaningrum, R. P. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja pendidikan di SMKS Dewantara. *Journal Transformation of Mandalika*, 6(3), 116–120. <https://doi.org/10.36312/jtm.v6i3.4278>
- Rosemaulidya, F. L., & Rindaningsih, I. (2024). Manajemen kepemimpinan terhadap pengembangan SDM dalam sebuah organisasi di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(1), 2396–2402. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1854>
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an* (Vol. 1). Jakarta: Lentera Hati.
- Sultan, M. (2022). Kolaborasi stakeholder's dalam penyelenggaraan corporate university pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>

Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran manajemen kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>