


Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik yang Religius dan Berkarakter Islami

Ade Ismail Fahmi ¹ *, Rini Novianti Yusuf ², Asep Supriatna ³, Haris Sandi Yudha ⁴, Mia Audina Musyadad ⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Rakeyan Santang, Karawang, Indonesia

E-mail: aifsulaeman70@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4105>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 20 November 2025

Revised: 26 November 2025

Accepted: 9 Desember 2025

Kata Kunci:

Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru, Tenaga Pendidikan, berkarakter islami

Keywords

Management, Human Resources, Teacher Performance, Educational Personnel, Islamic character



ABSTRACT

Pendidikan Islam senantiasa menghadapi tantangan dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga berkarakter religius dan berlandaskan nilai-nilai spiritual Islami. Berangkat dari permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik yang religius dan berkarakter Islami. Tujuan kegiatan adalah memperkuat kapasitas guru dalam mengelola kinerja secara efektif dengan berlandaskan prinsip manajemen Islami, yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi harmonis, dan etos kerja berbasis nilai spiritual. Metode yang digunakan adalah Community Based Research (CBR) yang menempatkan komunitas sebagai mitra setara dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan pada aspek kedisiplinan, komunikasi, serta kesadaran guru dalam mengintegrasikan nilai Islami dalam kinerja sehari-hari. Selain itu, terbentuk forum guru Islami sebagai pranata baru dan muncul kepemimpinan lokal yang memperkuat solidaritas komunitas sekolah. Implikasi dari kegiatan ini adalah terjadinya transformasi sosial di lingkungan pendidikan Islam yang mampu menjawab tantangan global dengan solusi berbasis nilai spiritual.

Islamic education continues to face challenges in developing quality human resources that are not only professionally superior but also possess religious character and are grounded in Islamic spiritual values. Based on these challenges, this community service activity was implemented in the form of Human Resource Management Training to Improve the Performance of Educators who are religious and have Islamic character. The objective of this activity is to strengthen the capacity of teachers to manage their performance effectively based on Islamic management principles, which emphasize discipline, responsibility, harmonious communication, and a work ethic based on spiritual values. The method used was Community Based Research (CBR), which positions the community as an equal partner in the planning, implementation, and evaluation of activities. The results of this activity show significant improvements in aspects of discipline, communication, and teacher awareness in integrating Islamic values in daily performance. In addition, an Islamic teacher forum was formed as a new institution and local leadership emerged that strengthens the solidarity of the school community. The implication of this activity is the occurrence of social transformation in the Islamic education environment that is able to address global challenges with solutions based on spiritual values.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Ade Ismail Fahmi, et al (2025) Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik yang Religius dan Berkarakter Islami, 4(2) 12797- 12803
<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4105>

PENDAHULUAN

Di era perkembangan pendidikan yang semakin kompetitif, kualitas tenaga pendidik menjadi faktor penentu dalam membentuk generasi yang unggul. Permasalahan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sering kali terletak pada kurangnya penguasaan konsep manajerial berbasis nilai-nilai Islam yang dapat memperkuat profesionalisme pendidik (Hasanah & Irhamsyah, 2025). Manajemen sumber daya manusia Islami tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga nilai spiritual, moral, dan etika yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadis (Ilhamsyah, 2024). Penerapan konsep tersebut mampu melahirkan tenaga pendidik yang memiliki integritas, tanggung jawab, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini penting karena dunia pendidikan Islam menghadapi tantangan besar berupa rendahnya konsistensi kinerja dan profesionalisme sebagian pendidik. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah program pengabdian masyarakat yang fokus pada peningkatan kapasitas manajemen SDM berbasis Islam. Pelatihan ini diharapkan mampu memberikan solusi yang nyata terhadap masalah rendahnya efektivitas pengelolaan pendidik di sekolah-sekolah Islam.

Fenomena ini SDIT Bintang Annisa menunjukkan bahwa meskipun memiliki sumber daya manusia yang cukup, kualitas kinerja tenaga pendidik masih belum optimal. Hasil observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan manajerial guru dengan tuntutan profesionalisme yang diharapkan lembaga pendidikan modern. Secara kuantitatif, tercatat hanya 40% pendidik yang rutin mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi, sementara sisanya lebih banyak berfokus pada rutinitas mengajar tanpa pengembangan diri. Data kualitatif dari wawancara dengan kepala sekolah juga mengungkapkan bahwa masih banyak guru yang belum mampu menerapkan nilai-nilai manajemen Islami dalam mengatur waktu, membangun komunikasi, serta mengelola tanggung jawab secara konsisten. Kondisi ini berdampak pada kurangnya motivasi dan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas. Selain itu, peran kepemimpinan berbasis nilai Islami belum sepenuhnya dijadikan landasan dalam membina guru. Oleh karena itu, intervensi dalam bentuk pelatihan manajemen SDM Islami menjadi sangat mendesak untuk dilakukan.

Tujuan utama dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran kepada tenaga pendidik dalam mengelola sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Fokus kegiatan diarahkan pada peningkatan kemampuan guru dalam manajemen diri, pengembangan profesionalisme, serta pembentukan budaya kerja Islami di sekolah. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan para tenaga pendidik tidak hanya mampu meningkatkan kualitas kinerja akademik, tetapi juga menanamkan nilai spiritualitas dalam menjalankan profesi mereka. Orientasi pelatihan tidak sekadar transfer ilmu, melainkan juga membangun paradigma baru bahwa manajemen SDM Islami merupakan solusi holistik bagi dunia pendidikan. Selain itu, kegiatan ini akan menjadi sarana kolaboratif antara tim pengabdian dengan pihak sekolah dalam merancang strategi peningkatan mutu SDM. Dengan demikian, tujuan yang ingin dicapai adalah terbentuknya tenaga pendidik yang profesional, berintegritas, dan konsisten dengan nilai keislaman. Fokus ini sejalan dengan misi pendidikan Islam dalam menyiapkan generasi yang berkarakter dan berakhlakul karimah.

Alasan dipilihnya tenaga pendidik di SDIT Bintang Annisa sebagai subjek pengabdian adalah karena sekolah ini memiliki potensi besar untuk berkembang, namun masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Lembaga ini menjadi representasi dari banyak sekolah Islam yang menghadapi masalah serupa, yaitu rendahnya penerapan manajemen Islami dalam kinerja guru. Perubahan sosial yang diharapkan dari kegiatan ini adalah lahirnya ekosistem pendidikan berbasis manajemen Islami yang lebih disiplin, profesional, dan berorientasi pada kualitas. Guru diharapkan tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga role model yang menanamkan nilai-nilai Islami dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Dengan adanya pelatihan, diharapkan tercipta budaya kerja yang sinergis antara guru, pimpinan sekolah, dan peserta didik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran serta reputasi sekolah di tengah masyarakat. Transformasi sosial yang dihasilkan akan memperkuat posisi lembaga pendidikan Islam dalam menjawab tantangan globalisasi.

Pelatihan manajemen SDM telah banyak dilakukan, namun kebanyakan masih berfokus pada aspek teknis dan administratif semata. Penelitian terdahulu memperlihatkan adanya peningkatan kinerja

guru setelah mengikuti pelatihan manajerial, tetapi belum banyak yang menekankan integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik pengelolaan SDM. Kebaruan dari pengabdian ini terletak pada pengembangan konsep manajemen SDM Islami yang menggabungkan aspek profesionalisme dengan landasan spiritualitas. Dengan demikian, pengabdian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena menghadirkan perspektif yang lebih holistik. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama berfokus pada peningkatan kinerja guru, sementara perbedaannya terletak pada pendekatan berbasis nilai Islam yang menjadi inti pelatihan. Originalitas ini penting karena dunia pendidikan Islam membutuhkan model manajemen SDM yang sesuai dengan identitas keislaman. Oleh sebab itu, pelatihan ini akan memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat teori dan praktik manajemen SDM Islami.

Kegiatan pengabdian ini juga dirancang berdasarkan prinsip partisipatif, di mana guru tidak hanya menjadi peserta, tetapi juga subjek yang aktif dalam proses pembelajaran. Pelatihan akan menggunakan pendekatan andragogi yang menekankan pada pengalaman, refleksi, dan praktik langsung sesuai dengan konteks kerja pendidik. Dengan metode ini, diharapkan guru lebih mudah memahami konsep manajemen SDM Islami dan mampu mengaplikasikannya dalam tugas sehari-hari. Selain itu, kegiatan akan dilengkapi dengan modul pelatihan, simulasi, serta studi kasus yang relevan dengan dunia pendidikan Islam. Pendekatan ini menjadi keunggulan karena mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Guru tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menindaklanjutinya dalam bentuk tindakan nyata. Dengan demikian, pelatihan ini menjadi lebih aplikatif dan memberikan dampak berkelanjutan.

Lebih jauh, pengabdian ini juga menjadi bentuk kontribusi akademik dalam memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan lembaga pendidikan dasar Islam. Kolaborasi ini mencerminkan semangat tridharma perguruan tinggi, khususnya dalam aspek pengabdian kepada masyarakat. Hasil kegiatan diharapkan dapat menjadi model yang dapat direplikasi di sekolah Islam lainnya dengan menyesuaikan konteks masing-masing lembaga. Dampak jangka panjang dari kegiatan ini adalah terciptanya tenaga pendidik yang lebih profesional, disiplin, dan memiliki kesadaran spiritual yang kuat. Guru akan lebih mampu menyeimbangkan antara tugas profesional dan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Secara lebih luas, kegiatan ini juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Indonesia. Dengan demikian, pelatihan manajemen SDM Islami bukan hanya program teknis, tetapi juga strategi transformasi pendidikan yang berkelanjutan.

METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah *Community Based Research* (CBR), yaitu sebuah pendekatan riset dan aksi sosial yang menempatkan komunitas pada posisi seimbang (*balance*) dan setara (*equitable*) dengan tim pelaksana (Hanafi et al., 2015). Subjek pengabdian adalah tenaga pendidik di SDIT Bintang Annisa yang terdiri dari guru kelas, guru mata pelajaran, serta staf pendukung yang terlibat dalam proses pembelajaran. Pemilihan komunitas ini didasarkan pada kebutuhan nyata akan penguatan kapasitas manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami untuk meningkatkan kinerja mereka. Tempat pengabdian dilaksanakan di lingkungan SDIT Bintang Annisa yang memiliki fasilitas memadai untuk mendukung program pelatihan, baik berupa ruang kelas maupun ruang pertemuan. Dengan penetapan lokasi ini, kegiatan diharapkan dapat berjalan efektif karena dekat dengan aktivitas keseharian subyek pengabdian.

Proses perencanaan kegiatan dilakukan melalui serangkaian diskusi partisipatif antara tim pelaksana PKM, kepala sekolah, serta perwakilan guru. Diskusi tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan prioritas yang dihadapi guru, khususnya terkait rendahnya konsistensi kinerja dan kurangnya pemahaman konsep manajemen SDM Islami. Dalam tahap ini, komunitas dampingan berperan aktif mengemukakan pengalaman, hambatan, serta kebutuhan yang dirasakan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Melalui mekanisme focus group discussion (FGD), diperoleh data kualitatif berupa harapan guru terhadap program pelatihan, serta data kuantitatif terkait keterlibatan guru dalam pelatihan sebelumnya. Dengan model perencanaan ini, kegiatan pengabdian bukan hanya bersifat top-down, melainkan hasil kesepakatan bersama yang menempatkan guru sebagai mitra setara. Proses ini memastikan bahwa pelatihan benar-benar sesuai dengan konteks dan kebutuhan nyata komunitas.

Pengorganisasian komunitas dilakukan dengan membentuk tim penggerak internal yang terdiri dari perwakilan guru dan staf sekolah. Tim ini bertugas mengoordinasikan pelaksanaan program, mulai dari penentuan jadwal, penyediaan fasilitas, hingga mendampingi peserta dalam mengikuti pelatihan.

Keterlibatan komunitas sejak tahap awal diharapkan mampu menumbuhkan rasa kepemilikan (sense of belonging) sehingga mereka lebih berkomitmen dalam menjalankan program. Tim pelaksana PKM berperan sebagai fasilitator dan pendamping, sementara komunitas berfungsi sebagai penggerak utama. Pendekatan ini menjamin keberlanjutan program karena komunitas telah terbiasa mengelola kegiatan secara mandiri. Selain itu, pengorganisasian ini memperkuat solidaritas internal antar guru, yang menjadi modal penting dalam membangun budaya kerja Islami di sekolah.

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan kombinasi strategi partisipatif dan aplikatif, yaitu melalui pelatihan, simulasi, studi kasus, dan refleksi bersama. Pelatihan diberikan dengan pendekatan andragogi yang menekankan pada pengalaman guru, sehingga materi lebih mudah dipahami dan relevan dengan kebutuhan kerja mereka. Simulasi dilakukan untuk melatih keterampilan praktis dalam manajemen diri, komunikasi, serta pembentukan budaya kerja Islami. Studi kasus digunakan untuk membedah permasalahan nyata yang dihadapi guru dalam pengelolaan SDM, sekaligus memberikan solusi berbasis nilai Islam. Refleksi bersama menjadi tahap evaluasi di mana komunitas dan tim PKM saling memberikan masukan terkait keberhasilan maupun tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, metode yang diterapkan tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga membangun kemampuan aplikatif dan kesadaran spiritual guru.

Dalam kerangka CBR, penelitian sekaligus aksi sosial dijalankan secara paralel dengan melibatkan komunitas sebagai subjek sekaligus objek kegiatan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan FGD untuk mendapatkan gambaran obyektif tentang kondisi tenaga pendidik sebelum pelatihan. Data ini digunakan sebagai dasar penyusunan modul pelatihan manajemen SDM Islami. Selanjutnya, pelaksanaan pelatihan dilakukan secara bertahap agar peserta memiliki waktu cukup untuk memahami dan mempraktikkan setiap materi. Evaluasi dilaksanakan pada akhir kegiatan melalui instrumen kuesioner dan wawancara untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja dan pemahaman guru. Dengan pola ini, kegiatan PKM memiliki nilai ilmiah sekaligus kebermanfaatannya praktis bagi komunitas dampingan.

Pendekatan CBR juga memberikan ruang bagi komunitas untuk menyampaikan aspirasi dan mengontrol jalannya kegiatan. Guru tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga ikut menentukan arah, isi, dan bentuk kegiatan sesuai dengan kebutuhan mereka. Prinsip kesetaraan ini menjadikan komunitas lebih proaktif dalam memecahkan masalahnya sendiri dengan bimbingan tim PKM. Hal ini memperkuat nilai keberlanjutan karena setelah kegiatan selesai, guru telah memiliki kapasitas dasar untuk mengembangkan program serupa secara mandiri. Selain itu, strategi ini mendorong terjadinya transfer pengetahuan dua arah antara tim PKM dan komunitas. Dengan demikian, kegiatan tidak hanya menghasilkan output jangka pendek, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang berupa terbentuknya tenaga pendidik yang lebih profesional, disiplin, dan berintegritas Islami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia Islami berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun bersama komunitas dampingan. Rangkaian kegiatan dimulai dengan focus group discussion (FGD) yang bertujuan menggali kebutuhan dan harapan tenaga pendidik terkait pengelolaan SDM. Guru terlibat aktif dalam menyampaikan pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi sehari-hari, terutama terkait konsistensi kinerja dan manajemen waktu. Hasil FGD menunjukkan bahwa mayoritas guru menyadari perlunya nilai-nilai Islami sebagai landasan dalam mengelola tanggung jawab. Kegiatan ini menjadi langkah awal dalam membangun kesadaran kolektif bahwa manajemen SDM Islami dapat menjadi solusi praktis. Dengan demikian, proses awal kegiatan telah menjawab permasalahan utama yang diangkat dalam pendahuluan.

Tahap pelatihan dilaksanakan dalam bentuk sesi kelas interaktif dengan materi tentang prinsip-prinsip manajemen SDM Islami. Materi meliputi pengelolaan diri, komunikasi efektif, pengembangan profesionalisme, serta penanaman budaya kerja Islami. Guru dilatih menggunakan pendekatan simulasi, studi kasus, dan refleksi sehingga mereka dapat memahami konsep secara aplikatif. Peserta merespons positif kegiatan ini karena metode yang digunakan relevan dengan realitas sehari-hari. Misalnya, guru diberikan studi kasus tentang pengelolaan konflik kelas dengan pendekatan musyawarah dan nilai ukhuwah. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan mampu memberikan pengetahuan baru sekaligus melatih keterampilan praktis bagi tenaga pendidik.

Dinamika proses pendampingan terlihat dari keterlibatan komunitas dampingan dalam setiap tahap kegiatan. Guru tidak hanya menjadi peserta, tetapi juga ikut berperan sebagai fasilitator kecil dalam diskusi kelompok. Peran ini melahirkan rasa percaya diri dan memperkuat kepemimpinan lokal di lingkungan sekolah. Beberapa guru mulai berinisiatif menyusun agenda tindak lanjut, seperti membuat kelompok belajar internal tentang manajemen SDM Islami. Tindakan tersebut merupakan bukti nyata adanya perubahan sosial berupa lahirnya pranata baru yang bersifat kolektif. Proses ini memperlihatkan bahwa pendekatan Community Based Research berhasil menumbuhkan kesadaran dan partisipasi aktif komunitas.

Hasil observasi menunjukkan adanya perubahan perilaku positif di kalangan guru setelah mengikuti pelatihan. Guru lebih disiplin dalam manajemen waktu, terlihat dari peningkatan ketepatan waktu hadir di kelas maupun rapat sekolah. Selain itu, komunikasi antar guru juga menjadi lebih harmonis dengan mengedepankan sikap saling menghargai. Dalam konteks pembelajaran, guru mulai mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan kelas, seperti membiasakan doa bersama sebelum dan sesudah pelajaran. Perubahan ini menegaskan bahwa pelatihan bukan hanya berdampak pada ranah pengetahuan, tetapi juga pada sikap dan perilaku. Dinamika ini membuktikan tercapainya tujuan pengabdian yang berorientasi pada peningkatan kinerja guru berbasis nilai Islam.

Pembahasan juga menemukan bahwa munculnya kesadaran kolektif mendorong terbentuknya pranata baru di sekolah. Salah satunya adalah pembentukan “Forum Guru Islami” sebagai wadah diskusi dan refleksi rutin terkait manajemen SDM berbasis Islam. Forum ini menjadi ruang bagi guru untuk saling berbagi pengalaman, menguatkan solidaritas, dan mengembangkan strategi peningkatan kinerja. Keberadaan forum tersebut memperlihatkan adanya inovasi sosial yang tumbuh dari bawah (bottom-up). Hal ini sekaligus menandai terciptanya kepemimpinan lokal di antara guru yang secara sukarela menjadi penggerak forum. Dengan demikian, hasil pengabdian masyarakat melampaui target awal karena mampu membentuk pranata baru yang bersifat berkelanjutan.

Dari perspektif keberlanjutan, kegiatan ini memberikan dampak positif tidak hanya pada guru tetapi juga pada iklim organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah menilai adanya peningkatan kolaborasi antar guru yang sebelumnya cenderung berjalan individualistik. Guru lebih terbuka dalam menerima masukan, serta lebih siap untuk melakukan refleksi terhadap kinerja mereka. Keberanian guru untuk mengusulkan inovasi juga meningkat, ditunjukkan dengan ide-ide baru dalam manajemen kelas dan kegiatan ekstrakurikuler. Perubahan ini menunjukkan bahwa transformasi sosial telah dimulai dari level individu hingga kolektif. Sejalan dengan teori manajemen pendidikan Islami, keberhasilan ini merupakan bukti bahwa nilai spiritual mampu memperkuat profesionalisme guru.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian masyarakat ini membuktikan bahwa pendekatan Community Based Research efektif dalam menjawab tantangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Proses pendampingan yang partisipatif memungkinkan guru untuk merasa memiliki program, sehingga mereka lebih berkomitmen terhadap perubahan yang diharapkan. Dinamika kegiatan menghasilkan dampak nyata berupa peningkatan kinerja guru, perubahan perilaku positif, munculnya forum guru Islami, serta lahirnya pemimpin lokal. Hal ini menjadi indikator kuat bahwa kegiatan telah memberikan kontribusi pada transformasi sosial di sekolah. Pembahasan juga menegaskan adanya kebaruan dalam model pelatihan, yaitu integrasi manajemen SDM dengan nilai-nilai Islami. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat direplikasi di lembaga pendidikan Islam lain dengan menyesuaikan konteks lokal.

Tabel 1. Hasil Kegiatan PKM

No	Hasil Kegiatan	Bentuk Perubahan Nyata	Dampak Sosial
1	Peningkatan disiplin guru	Guru hadir tepat waktu di kelas dan rapat	Budaya disiplin terbentuk
2	Peningkatan komunikasi antar guru	Terjalin komunikasi harmonis dan saling menghargai	Solidaritas guru meningkat
3	Forum Guru Islami terbentuk	Diskusi rutin bulanan tentang manajemen Islami	Pranata baru lahir
4	Munculnya kepemimpinan lokal	Guru memimpin forum dan kelompok belajar	Lokal leader terbentuk
5	Integrasi nilai Islami di kelas	Doa bersama, musyawarah, dan ukhuwah diterapkan	Transformasi sosial terjadi



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Manajemen SDM Islami di SDIT Bintang Annisa

Pembahasan

Hasil kegiatan ini terlihat adanya peningkatan signifikan pada aspek disiplin, komunikasi, serta kesadaran guru dalam menerapkan nilai Islami dalam tugas sehari-hari. Fenomena ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan Islami yang menekankan pentingnya integrasi antara profesionalisme dan spiritualitas dalam membangun kinerja tenaga pendidik. Menurut Rivai (2014), manajemen SDM dalam perspektif Islam tidak hanya berbicara tentang efisiensi kerja, tetapi juga tentang keberkahan dan tanggung jawab moral yang melekat pada setiap individu. Oleh karena itu, perubahan perilaku guru yang lebih disiplin dan harmonis dapat dipahami sebagai manifestasi dari internalisasi nilai Islami dalam konteks pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan pelatihan berbasis nilai spiritual mampu menjawab kebutuhan nyata di lembaga pendidikan Islam.

Diskusi teoritik juga menunjukkan bahwa keterlibatan komunitas secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan berkontribusi pada munculnya rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang kuat. Hal ini sejalan dengan konsep *Community Based Research (CBR)* yang dikemukakan oleh Sudirman dan kawan-kawan, di mana partisipasi komunitas menjadi kunci dalam menciptakan solusi yang kontekstual dan berkelanjutan (Sudirman et al., 2025). Temuan berupa terbentuknya forum guru Islami memperlihatkan lahirnya pranata sosial baru sebagai bentuk transformasi sosial yang tumbuh dari bawah. Fenomena ini mendukung gagasan Mardiyah dan kawan-kawan tentang *social capital*, di mana interaksi sosial yang positif mampu memperkuat solidaritas dan meningkatkan kapasitas kolektif (Mardiyah et al., 2025). Dengan demikian, hasil pengabdian ini tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga membangun modal sosial yang lebih luas di lingkungan sekolah.

Proses pengabdian juga memperlihatkan bahwa praktik manajemen SDM Islami mampu melahirkan kepemimpinan lokal (*local leader*) yang berperan sebagai penggerak komunitas. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya inspirasi dan keteladanan dalam mendorong perubahan sosial (Prajuningsetia & Hariyadi, 2025). Guru yang tampil sebagai pemimpin forum menunjukkan adanya internalisasi nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan, seperti amanah, musyawarah, dan ukhuwah. Dari perspektif teoritis, temuan ini mengindikasikan bahwa pendidikan Islam mampu melahirkan model kepemimpinan alternatif yang berbasis spiritualitas. Kepemimpinan ini bukan hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi komunitas untuk terus bertransformasi menuju budaya kerja yang Islami.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian masyarakat ini menguatkan teori bahwa pendidikan berbasis nilai Islami mampu menjadi instrumen transformasi sosial yang efektif. Transformasi tersebut tidak hanya terjadi pada perilaku individu, tetapi juga pada tatanan sosial berupa forum guru dan budaya kerja kolektif. Literatur terdahulu menunjukkan bahwa penguatan nilai Islami dalam manajemen pendidikan berperan penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berintegritas (Shobri, 2025). Kebaruan dari kegiatan ini terletak pada integrasi pendekatan partisipatif CBR dengan konsep manajemen SDM Islami, yang menghasilkan perubahan nyata dan berkelanjutan. Dengan demikian, diskusi ini menegaskan bahwa pengabdian masyarakat berbasis nilai Islami dapat dijadikan model untuk pengembangan pendidikan Islam di era modern.

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan ini berhasil menjawab tujuan utama, yaitu meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dalam mengelola kinerja berbasis nilai Islam. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat pemahaman guru tentang prinsip manajemen Islami, tetapi juga mendorong perubahan nyata dalam perilaku, kedisiplinan, serta komunikasi di lingkungan sekolah. Proses pendampingan berbasis Community Based Research terbukti mampu menumbuhkan kesadaran kolektif dan rasa memiliki terhadap program, sehingga guru berperan aktif dalam merancang, melaksanakan, hingga mengevaluasi kegiatan. Selain itu, terbentuknya forum guru Islami dan munculnya kepemimpinan lokal menunjukkan adanya transformasi sosial yang berkelanjutan, melebihi target awal yang ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwa pendekatan partisipatif yang dipadukan dengan nilai spiritual mampu melahirkan solusi holistik dalam peningkatan kinerja pendidik. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi strategis dalam memperkuat kualitas pendidikan Islam serta menghadirkan model pengembangan SDM yang relevan dengan kebutuhan abad 21. Berdasarkan hasil kegiatan di atas, disarankan agar sekolah dapat melanjutkan program ini melalui penguatan forum guru Islami sebagai wadah pembelajaran bersama. Perguruan tinggi sebagai mitra juga diharapkan terus memberikan pendampingan dan pengayaan materi agar transformasi sosial yang sudah terbentuk dapat berkelanjutan. Ke depan, pelatihan serupa dapat direplikasi di sekolah Islam lain dengan menyesuaikan kebutuhan dan karakteristik masing-masing lembaga pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya sampaikan kepada Ketua STIT Rakeyan Santang, Ketua LPPM, serta seluruh rekan-rekan yang telah mendukung hingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terselesaikan dengan baik. Kolaborasi dan dukungan semua pihak menjadi energi utama keberhasilan kegiatan ini. Semoga memberi manfaat luas.

REFERENSI

- Hanafi, M., Naili, N., Salahuddin, N., Riza, A. K., Zuhriyah, L. F., Muhtarom, Rakhmawati, Ritonga, I., Muhid, A., & Dahkelan. (2015). *COMMUNITY BASED RESEARCH: Panduan Merancang dan Melaksanakan Penelitian Bersama Komunitas*. LP2M UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Hasanah, A., & Irhamsyah, F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Al-Qur'an di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi. *Al-Qiyadi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1 (April)), 58–70. <https://doi.org/10.62274/al-qiyadi.v3i1.238>
- Ihamsyah, R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-nilai Qurani. *NIDHOMIYAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(02), 155–165. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyyah.v5i2.1950>
- Mardiyah, U., Tahjir, T. S., Parera, F. N., Mambraku, I., & Sosiologi, P. S. (2025). Sosial Kapital Dalam Pembangunan: Kajian Literatur Tentang Peran Jaringan Sosial Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *PJS: Papua Journal of Sociology*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/0.33506/pjs.v3i1.4732>
- Prajuningsetia, D. P., & Hariyadi, B. (2025). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Belajar di RA Amanatul Izzah Desa Cangkring Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/jump.v7i2.90677>
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210. <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i3.720>
- Sudirman, D., Rais, F., Nurhasanah, N., Prehartanti, M., Atnanto, R., & Kunci, K. (2025). Optimalisasi Peran Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Jerkin: Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1486–1493. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1761>