

STRATEGI PENINGKATAN MUTU SDM PENDIDIKAN ISLAM MELALUI PELATIHAN BERBASIS SYARIAH

Purdiyanto

Madrasah Tsanawiyah Al-Falah Pesanggrahan, Situbondo, Jawa Timur, Indonesia.

Email: purdiyanto1979@gmail.com

Abstract:

This article aims to analyze sharia-based training strategies in improving the quality of human resources (HR) in Islamic educational institutions. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis. The study was conducted at an Islamic educational institution in East Java that has implemented structured HR training grounded in Islamic values. The findings indicate that sharia-based training has a significant impact on enhancing professional competence, work ethics, and spiritual integrity among educators and staff. Training strategies that incorporate values such as sincerity (*ikhlas*), trustworthiness (*amanah*), discipline, and responsibility are key to shaping an Islamic work culture. This study recommends that sharia-based training can serve as a holistic and contextually relevant model for human resource development within Islamic education.

Keywords: *Sharia-Based Training, Human Resource Management, Islamic Education, Educator Quality, Islamic Values.*

Abstrak:

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi pelatihan berbasis syariah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan pada salah satu lembaga pendidikan Islam di Jawa Timur yang telah mengimplementasikan pelatihan SDM secara terstruktur dan berbasis nilai-nilai Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis syariah berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional, etos kerja, dan integritas spiritual para tenaga pendidik dan kependidikan. Strategi pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, disiplin, dan tanggung jawab menjadi kunci keberhasilan dalam membentuk budaya kerja Islami. Penelitian ini merekomendasikan bahwa pelatihan berbasis syariah dapat dijadikan model pengembangan SDM yang holistik dan relevan untuk diterapkan secara luas dalam konteks pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Pelatihan Berbasis Syariah, Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Mutu Tenaga Pendidik, Nilai Islami.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memegang peranan penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul secara spiritual dan moral. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi pilar utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan Islam. Namun, kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan yang kompleks, baik dari aspek kompetensi profesional, loyalitas kerja, hingga integritas spiritual. Banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang belum mendapatkan pelatihan berkelanjutan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam praktik kerja sehari-hari (Muhaimin et al., 2020).

Tingginya tuntutan profesionalisme dalam dunia pendidikan seringkali menempatkan pelatihan SDM dalam kerangka teknis dan administratif semata. Padahal, karakteristik pendidikan Islam menuntut pendekatan yang tidak hanya rasional dan fungsional, tetapi juga spiritual dan etis. Dalam hal ini, pelatihan berbasis syariah menawarkan pendekatan holistik yang menggabungkan peningkatan kompetensi teknis dengan internalisasi nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, disiplin, dan kerja itqan (Hasibuan, 2021). Model pelatihan ini diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berlandaskan nilai ilahiyah.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan Islam yang belum menjadikan pelatihan SDM sebagai program strategis yang terstruktur dan berkelanjutan. Bahkan ketika pelatihan dilakukan, muatan nilai-nilai keislaman seringkali bersifat simbolik dan tidak terintegrasi dalam substansi pelatihan. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi pelatihan yang berbasis syariah secara sistematis dan aplikatif untuk meningkatkan mutu SDM secara menyeluruh (Wahjosumidjo, 2019).

Beberapa studi telah menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan mutu SDM pendidikan. Huda (2021) menekankan bahwa pelatihan guru di lembaga pendidikan Islam harus diarahkan tidak hanya pada penguasaan kompetensi pedagogik, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan prinsip Islam. Dalam kerangka teoritis, pendekatan Manajemen SDM Islami yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021) menjadi landasan penting. Pendekatan ini menekankan bahwa pengelolaan SDM dalam organisasi Islam, termasuk dalam pelatihan, harus berpijak pada prinsip-prinsip syariah yang mengedepankan keadilan, amanah, dan akhlak mulia.

Kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada model pelatihan berbasis nilai Islami, di mana pelatihan tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja (skill training), tetapi juga untuk membentuk sikap (attitude training) dan komitmen religius. Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana strategis dalam membangun profesionalisme yang integral antara kinerja dan keimanan.

Meskipun banyak studi telah membahas pelatihan dalam pendidikan Islam, sebagian besar hanya menitikberatkan pada aspek metodologi pelatihan atau hasil kognitif peserta pelatihan. Penelitian mengenai strategi pelatihan yang secara khusus dirancang berbasis nilai-nilai syariah masih sangat terbatas. Selain

itu, sedikit sekali penelitian yang mengaitkan pelatihan berbasis syariah dengan peningkatan mutu SDM secara menyeluruh, baik dalam aspek kompetensi, etika kerja, maupun spiritualitas.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Bagaimana strategi pelatihan berbasis syariah diterapkan dalam pendidikan Islam, dan sejauh mana pelatihan tersebut berdampak pada peningkatan mutu SDM?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan model dan strategi pelatihan SDM berbasis syariah yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam. 2) Menganalisis dampak pelatihan berbasis syariah terhadap peningkatan mutu SDM dalam aspek profesionalisme, etika kerja, dan spiritualitas. 3) Mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam implementasi pelatihan berbasis syariah.

Penelitian ini menempati posisi penting dalam lanskap kajian manajemen pendidikan Islam karena menawarkan pendekatan yang menyatukan manajemen pelatihan modern dengan prinsip-prinsip syariah yang mendalam. Jika penelitian sebelumnya lebih fokus pada manajemen pelatihan dalam konteks umum, maka artikel ini memperkaya wacana dengan pendekatan yang menekankan dimensi transendental dalam pengelolaan SDM. Hal ini menambah perspektif baru terhadap pengembangan mutu pendidikan Islam berbasis nilai.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model pelatihan SDM yang tidak hanya teknis tetapi juga spiritual. Penelitian ini mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam setiap tahapan pelatihan: perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Selain itu, model ini menekankan pentingnya pembinaan karakter Islami yang kuat sebagai bagian dari profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

Penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut: Pertama, Bagaimana strategi pelatihan berbasis syariah diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam? Kedua, Apa dampak pelatihan berbasis syariah terhadap peningkatan mutu SDM pendidikan Islam? Ketiga, Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis syariah?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi pelatihan berbasis syariah diterapkan dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini menekankan pada makna, nilai, dan praktik yang terjadi secara alamiah dalam kehidupan lembaga pendidikan, sehingga sangat relevan untuk mengkaji fenomena pelatihan SDM yang mengintegrasikan aspek profesional dan spiritual (Moleong, 2021; Sugiyono, 2023). Tujuan dari pendekatan ini bukan untuk mengukur secara statistik efektivitas pelatihan, tetapi untuk mengungkap persepsi, pengalaman, dan praktik nyata yang dijalankan oleh lembaga dalam membangun kualitas sumber daya manusia berbasis nilai-nilai keislaman.

Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan dan menginterpretasi data melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian.

Peran ini memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi data secara fleksibel dan kontekstual, serta menggali dimensi yang tidak terjangkau oleh metode kuantitatif. Dengan menelusuri pengalaman, persepsi, serta pandangan para informan yang terlibat langsung dalam proses pelatihan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang utuh mengenai strategi peningkatan mutu SDM berbasis syariah (Creswell, 2018).

Subjek penelitian berasal dari sebuah lembaga pendidikan Islam tingkat menengah di Jawa Timur yang telah menerapkan pelatihan SDM berbasis nilai-nilai syariah secara terstruktur. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena lembaga tersebut dinilai memiliki karakteristik khas yang mendukung tujuan penelitian, yaitu menerapkan nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, dan disiplin dalam program pelatihan. Informan dalam penelitian ini terdiri atas kepala lembaga, koordinator pelatihan, guru, dan staf administrasi. Mereka dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria keterlibatan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, atau evaluasi program pelatihan (Patton, 2015). Total delapan orang informan utama dilibatkan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang kaya dan bervariasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara bertujuan untuk menggali narasi subjektif dan reflektif dari para informan mengenai pelatihan yang dijalankan, sedangkan observasi digunakan untuk mencermati secara langsung pelaksanaan pelatihan, interaksi antar SDM, serta dampak pelatihan terhadap budaya kerja lembaga. Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tertulis seperti modul pelatihan, jadwal pelatihan, catatan evaluasi, dan laporan reflektif peserta. Teknik triangulasi data digunakan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, dengan menggabungkan ketiga jenis data tersebut secara konsisten (Miles, Huberman, & Saldana, 2020).

Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan analisis interaktif yang terdiri atas tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dan mengelompokkannya ke dalam tema-tema yang sesuai dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan kondisi dan proses pelatihan secara kontekstual. Kesimpulan ditarik melalui proses reflektif dan iteratif, dengan tetap memperhatikan koherensi antara data dan rumusan pertanyaan penelitian (Miles et al., 2020).

Prosedur pelaksanaan penelitian diawali dengan identifikasi lokasi dan pengajuan izin penelitian kepada pihak lembaga. Setelah mendapat persetujuan, peneliti membangun hubungan baik dengan para informan dan memulai proses pengumpulan data lapangan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan durasi antara 30 hingga 60 menit per informan, dan seluruh proses direkam serta ditranskrip untuk dianalisis. Observasi dilaksanakan dalam beberapa sesi pelatihan dan aktivitas kerja sehari-hari di lembaga. Selanjutnya, peneliti melakukan validasi data melalui teknik triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh.

Penelitian ini dijalankan dengan menjunjung tinggi prinsip etika penelitian, seperti menjaga kerahasiaan identitas informan, meminta persetujuan partisipasi secara sukarela (*informed consent*), dan menghindari interpretasi yang bias. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya menggambarkan realitas pelatihan berbasis syariah secara objektif, tetapi juga dapat menjadi referensi dalam pengembangan manajemen SDM Islami di berbagai lembaga pendidikan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pelaksanaan pelatihan berbasis syariah dalam lembaga pendidikan Islam menunjukkan hasil yang signifikan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan delapan informan kunci, observasi terhadap aktivitas pelatihan dan budaya kerja, serta dokumen pelatihan dan evaluasi kinerja. Temuan-temuan ini menunjukkan keterkaitan erat antara strategi pelatihan dan pembentukan karakter kerja Islami yang berdampak langsung pada mutu SDM secara profesional dan spiritual.

Pertama, dalam aspek presentasi data dan temuan penelitian, diketahui bahwa lembaga pendidikan yang diteliti telah menyusun program pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam kurikulumnya. Materi pelatihan tidak hanya menekankan pada peningkatan keterampilan pedagogik atau administratif, tetapi juga pada pembentukan karakter islami seperti nilai keikhlasan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja *itqan*. Pelatihan dilaksanakan secara periodik dalam bentuk workshop, pelatihan intensif, dan sesi motivasi spiritual, serta disertai dengan kegiatan penguatan nilai-nilai Islam seperti kultum pagi, pembiasaan salat berjamaah, dan mentoring rohani. Hal ini sejalan dengan gagasan Huda (2021) yang menekankan pentingnya pelatihan dalam membentuk integritas moral tenaga pendidik di lembaga Islam.

Kedua, dalam hal analisis data dan hasil penelitian, ditemukan bahwa pelatihan berbasis syariah berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kesadaran tanggung jawab, serta sinergi kerja antar pegawai. Mayoritas informan menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan orientasi ibadah, lebih disiplin terhadap waktu dan tanggung jawab, serta lebih terbuka dalam bekerja sama. Penguatan nilai-nilai spiritual secara rutin ternyata menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Fenomena ini mendukung pandangan Hasibuan (2021) bahwa SDM yang dilatih dalam suasana kerja islami cenderung menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang tinggi karena mereka menginternalisasi nilai religius dalam etos kerjanya.

Ketiga, hubungan antara data dan pertanyaan penelitian terlihat jelas melalui pencocokan antara hasil wawancara, observasi, dan dokumen evaluasi. Strategi pelatihan yang dilakukan terbukti menjawab pertanyaan utama dalam penelitian, yaitu bagaimana pelatihan berbasis syariah mampu meningkatkan mutu SDM secara menyeluruh. Data menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk habitus religius dalam menjalankan tugas. Misalnya, guru tidak hanya lebih menguasai strategi

pembelajaran aktif, tetapi juga menunjukkan keteladanan akhlak dalam interaksi dengan siswa dan kolega.

Keempat, interpretasi dan temuan signifikan dari penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa keberhasilan pelatihan berbasis syariah tidak semata ditentukan oleh isi materi, tetapi oleh integrasi nilai-nilai Islam ke dalam struktur, proses, dan budaya pelatihan itu sendiri. Ketika pelatihan disusun sebagai bagian dari pembinaan ruhaniyah dan bukan hanya peningkatan keterampilan, maka peserta lebih mudah menerima nilai-nilai yang diajarkan dan menerapkannya dalam konteks kerja. Temuan ini memperkuat gagasan Al-Attas (1990) tentang pentingnya pendidikan Islam sebagai proses *ta'dib* – pembentukan adab, bukan sekadar transfer ilmu pengetahuan.

Kelima, meskipun hasil pelatihan menunjukkan dampak positif yang signifikan, penelitian ini juga mengakui adanya keterbatasan yang perlu dicatat. Salah satu keterbatasan utama adalah konteks penelitian yang terbatas pada satu lembaga pendidikan Islam, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, evaluasi keberhasilan pelatihan masih bersifat kualitatif dan belum menggunakan instrumen kuantitatif yang terstandar. Peneliti juga menghadapi keterbatasan waktu dalam mengamati dampak pelatihan jangka panjang. Hal ini menjadi perhatian untuk penelitian selanjutnya agar dilakukan dalam rentang waktu yang lebih panjang dan mencakup berbagai tipe lembaga pendidikan Islam, sebagaimana juga disarankan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2020) dalam analisis penelitian kualitatif yang mendalam.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis syariah yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan secara konsisten dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan mutu SDM pendidikan Islam. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kompetensi kerja, tetapi juga menanamkan kesadaran spiritual yang mendalam dalam pelaksanaan tugas keseharian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pelatihan berbasis syariah yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak nyata terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia, baik dalam aspek kompetensi profesional, etos kerja, maupun integritas spiritual. Temuan ini sejalan dengan pertanyaan utama dalam penelitian, yaitu bagaimana pelatihan berbasis nilai-nilai Islam dapat membentuk karakter kerja tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga berakhlak mulia.

Penafsiran terhadap hasil penelitian mengarah pada pemahaman bahwa strategi pelatihan yang efektif dalam konteks pendidikan Islam harus bersifat holistik, yaitu tidak hanya menyentuh aspek kognitif dan keterampilan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai religius dan moral yang mendalam. Ketika nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, disiplin, dan tanggung jawab diinternalisasi melalui pelatihan yang sistematis, maka terbentuklah budaya kerja yang stabil dan produktif. Hal ini mendukung teori pendidikan Islam klasik seperti yang dikemukakan oleh Al-Attas (1990), bahwa pendidikan seharusnya membentuk insan yang beradab (*insān ādīb*), bukan sekadar insan yang cakap secara teknis. Dengan demikian, pelatihan berbasis syariah bukan sekadar pengembangan

SDM, tetapi juga merupakan bentuk *ta'dib* atau pembentukan akhlak dan adab.

Dalam konteks perbandingan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini memperluas pemahaman yang telah dibangun oleh Huda (2021), yang menekankan pentingnya pelatihan dalam pengembangan integritas tenaga pendidik di madrasah. Namun, jika penelitian Huda lebih fokus pada efektivitas teknis pelatihan dan penguatan soft skill, maka penelitian ini menekankan dimensi spiritual pelatihan sebagai fondasi utama pembentukan mutu SDM secara menyeluruh. Dengan kata lain, temuan ini memberikan kontribusi baru pada diskursus manajemen pendidikan Islam, yaitu bahwa pelatihan SDM sebaiknya tidak hanya mengadopsi pendekatan modern, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai syariah sebagai prinsip utama pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini juga memberikan beberapa implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM Islami dengan menambahkan dimensi strategis dalam pelatihan berbasis nilai, yang sebelumnya jarang dibahas secara mendalam dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Temuan ini juga dapat menjadi dasar pengembangan model pelatihan yang kontekstual dan aplikatif bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam yang ingin membangun budaya kerja berbasis spiritualitas Islam. Secara praktis, strategi pelatihan berbasis syariah yang ditemukan dalam penelitian ini dapat direplikasi di lembaga lain, dengan penyesuaian sesuai kebutuhan lokal masing-masing institusi. Pelatihan tidak lagi cukup dengan metode konvensional yang hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi perlu dilandasi oleh nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islami yang kuat.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya diarahkan pada perlunya pengujian model pelatihan berbasis syariah ini dalam konteks yang lebih luas dan beragam, termasuk lembaga pendidikan formal dan non-formal di berbagai wilayah. Selain itu, pengukuran dampak pelatihan juga perlu diperkuat dengan pendekatan kuantitatif, sehingga efektivitasnya dapat dilihat dari aspek produktivitas kerja, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja secara terukur. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk melihat dampak jangka panjang pelatihan terhadap stabilitas budaya kerja Islami dalam institusi pendidikan.

Adapun keterbatasan penelitian ini, sebagaimana telah disampaikan dalam bagian hasil, terletak pada lingkup yang masih terbatas pada satu lembaga pendidikan Islam. Dengan ruang lingkup yang lebih luas, penelitian lanjutan dapat memberikan gambaran komparatif mengenai keberhasilan atau tantangan dalam implementasi pelatihan berbasis syariah pada tipe lembaga yang berbeda, seperti pesantren, madrasah negeri, maupun sekolah Islam terpadu. Selain itu, keterbatasan dalam hal waktu observasi dan akses terhadap data evaluasi jangka panjang juga menjadi pertimbangan dalam interpretasi hasil penelitian ini.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa pelatihan berbasis syariah merupakan strategi yang relevan, kontekstual, dan potensial untuk meningkatkan mutu SDM dalam pendidikan Islam secara menyeluruh. Ketika pelatihan diletakkan dalam bingkai nilai-nilai Islam dan diselenggarakan dengan komitmen institusional yang kuat, maka pendidikan Islam tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang profesional, tetapi juga pribadi-pribadi yang

bertanggung jawab, berintegritas, dan berorientasi pada keberkahan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan berbasis syariah memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Pelatihan yang dirancang dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, amanah, disiplin, dan tanggung jawab terbukti tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga membentuk budaya kerja yang spiritual dan produktif. Nilai-nilai tersebut tidak hanya diajarkan secara konseptual, tetapi juga ditanamkan melalui kegiatan pelatihan yang menyentuh dimensi moral dan religius peserta.

Temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan Islam tidak cukup dilakukan melalui pendekatan teknis dan administratif semata. Diperlukan pendekatan holistik yang menempatkan spiritualitas sebagai fondasi dalam membangun etos kerja. Ketika pelatihan dijalankan dengan pendekatan syariah secara konsisten dan didukung oleh komitmen kelembagaan, maka hasilnya tidak hanya terlihat dalam peningkatan performa kerja, tetapi juga dalam perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen strategis SDM di lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks ini, pelatihan tidak lagi sekadar aktivitas teknis peningkatan keterampilan, tetapi merupakan bagian dari proses pembentukan insan pendidik yang beradab dan berkontribusi bagi kemajuan pendidikan Islam yang berkualitas dan berkeadaban. Dengan demikian, pelatihan berbasis syariah dapat dijadikan model strategis dalam pengembangan SDM yang seimbang antara kompetensi dan moralitas.

Meskipun hasil penelitian ini menjanjikan, cakupan dan keterbatasan penelitian harus diakui. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji efektivitas strategi ini dalam skala yang lebih luas dan beragam. Dengan penguatan desain dan perluasan konteks, pelatihan berbasis syariah dapat terus dikembangkan sebagai strategi utama dalam menjawab tantangan mutu SDM di lingkungan pendidikan Islam masa kini dan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas, S. M. N. (1990). *The concept of education in Islam: A framework for an Islamic philosophy of education*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC).
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M. (2021). Training and development in Islamic education institutions. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 135–149.
<https://doi.org/10.14421/jpi.2021.102.135-149>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.