

## ISU-ISU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KORUPSI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Mutya Istikarani<sup>1</sup>, Iwan Aprianto<sup>2</sup>

Email: [mutyaistikarani@gmail.com](mailto:mutyaistikarani@gmail.com)<sup>1</sup> [iwanapriantoa@gmail.com](mailto:iwanapriantoa@gmail.com)<sup>2</sup>

UNIVERSITAS ISLAM BATANG HARI<sup>12</sup>

### Abstrak

*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menjamin mutu dan integritas lembaga pendidikan Islam. Pengelolaan SDM yang profesional, transparan, dan berlandaskan prinsip-prinsip syariah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam kerap dihadapkan pada berbagai persoalan mendasar, seperti rendahnya kompetensi tenaga kependidikan, praktik rekrutmen yang tidak transparan, beban kerja yang tidak proporsional, hingga minimnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Lebih jauh, fenomena korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan ketidaktransparanan dalam pengelolaan dana pendidikan menjadi tantangan serius yang dapat merusak kepercayaan publik dan mencederai nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi oleh lembaga pendidikan Islam. Melalui telaah literatur, tulisan ini berupaya mengidentifikasi isu-isu krusial dalam manajemen SDM, menguraikan bentuk-bentuk korupsi yang terjadi, serta menawarkan strategi perbaikan berbasis prinsip good governance, transparansi, akuntabilitas, dan internalisasi nilai-nilai Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam perumusan kebijakan manajemen SDM dan tata kelola pendidikan Islam yang bersih, berdaya saing, serta mampu menjawab tantangan era modern.*

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Korupsi, Pendidikan Islam, Good Governance, Transparansi.*

### Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No  
234

Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed  
under a [Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract**

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in ensuring the quality and integrity of Islamic educational institutions. Professional, transparent HR management rooted in sharia principles is key to creating a high-quality and character-based educational environment. However, in practice, HR management in Islamic educational institutions often faces fundamental issues, such as low competence of educational staff, non-transparent recruitment practices, disproportionate workloads, and lack of ongoing training and development. Furthermore, corruption, abuse of authority, and lack of transparency in the management of educational funds pose serious challenges that can damage public trust and undermine the moral values upheld by Islamic educational institutions. Through a literature review, this paper seeks to identify critical issues in HR management, describe forms of corruption that occur, and offer improvement strategies based on the principles of good governance, transparency, accountability, and the internalization of Islamic values. This study is expected to provide conceptual contributions to the formulation of HR management policies and the governance of Islamic education that is clean, competitive, and capable of addressing the challenges of the modern era.

**Keywords:** Human Resource Management, Corruption, Islamic Education, Good Governance, Transparency.

**1.1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam. SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Pengelolaan SDM yang efektif akan membantu lembaga pendidikan dalam mewujudkan visi dan misi yang tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan akhlak mulia sesuai dengan nilai-nilai Islam (Bahri, 2022). Dalam hal ini, manajemen SDM perlu mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dengan praktik manajerial modern agar pengelolaan tenaga pendidik dan staf administratif berjalan optimal, profesional, dan berkeadilan.

Namun, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan. Beberapa di antaranya meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik, beban kerja yang tinggi, serta sistem penggajian dan pemberian insentif yang belum transparan. Tantangan lain yang tak kalah penting adalah keterlambatan adaptasi terhadap teknologi digital, yang mengakibatkan lemahnya proses pembelajaran dan administrasi. Di sisi lain, sering terjadi kesenjangan antara nilai-nilai keagamaan dengan praktik manajerial modern, yang menimbulkan dilema dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan SDM.

Lebih dari sekadar tantangan teknis dan manajerial, lembaga pendidikan Islam juga menghadapi persoalan serius seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, serta ketidaktransparanan dalam pengelolaan. Praktik-praktik ini dapat merusak kepercayaan masyarakat dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan Islam yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, integritas, dan keadilan. Karena itu, manajemen SDM harus dilandasi oleh prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tata kelola yang baik agar lembaga pendidikan tetap dipercaya dan berfungsi secara efektif.

Manajemen SDM yang baik dalam lembaga pendidikan Islam harus mampu menjawab tantangan zaman dengan membangun kompetensi tenaga pendidik, memanfaatkan teknologi secara tepat guna, serta menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang sesuai dengan nilai-nilai

Islam. Upaya ini menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, produktif, dan memiliki integritas tinggi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan library research atau riset kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dan informasi melalui penelusuran, penelaahan, dan analisis literatur yang relevan dengan fokus kajian. Sumber data diperoleh dari berbagai referensi akademik berupa buku, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen kebijakan yang berhubungan dengan manajemen SDM, korupsi, dan pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif-kritis untuk mengidentifikasi isu-isu pokok, memetakan permasalahan, serta merumuskan alternatif solusi yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah dan praktik manajerial modern. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan kajian komprehensif yang mendukung penguatan praktik manajemen SDM dan pencegahan korupsi di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas yang berhubungan dengan pengadaan, pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, fungsi MSDM sangat penting karena bertujuan untuk memastikan lembaga pendidikan mampu merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga pendidik yang kompeten, serta memotivasi mereka agar terus meningkatkan kapasitas dan kinerjanya secara berkelanjutan (Ichsan et al., 2021).

Fungsi utama dalam manajemen SDM mencakup:

1. Perencanaan SDM untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja secara tepat.

2. Rekrutmen dan seleksi guna menjaring individu yang sesuai dengan kualifikasi Lembaga.
3. Pelatihan dan pengembangan sebagai bentuk investasi jangka panjang terhadap kualitas SDM.
4. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja, serta
5. Pengendalian disiplin kerja untuk menjaga produktivitas dan profesionalitas kerja (Rahman, 2024).

Seluruh fungsi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga pendidik serta menciptakan tata kelola lembaga pendidikan yang unggul. Dalam lembaga pendidikan Islam, peran pimpinan dan pengelola SDM memiliki posisi yang sangat strategis. Pimpinan bertanggung jawab merumuskan kebijakan serta strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai-nilai Islam dan prinsip manajerial modern. Mereka harus mampu mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan seluruh proses pengelolaan SDM secara efektif dan efisien. Pengelola SDM juga dituntut untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan tenaga pendidik, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif.

Selain itu, penting bagi pimpinan untuk mengedepankan prinsip transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Dengan demikian, mereka dapat membangun kepercayaan, loyalitas, dan komitmen yang kuat dari seluruh staf pendidik dan karyawan, demi tercapainya tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

### **3.2. Isu-Isu dalam Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Islam**

Isu-isu dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai permasalahan utama yang berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan dan efektivitas kinerja lembaga (Ariyanto, 2023). Berikut ini isu-isu dalam Manajemen SDM di lembaga pendidikan islam:

1. Kurangnya Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi kesulitan dalam merekrut tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, baik dalam penguasaan ajaran Islam secara mendalam maupun dalam penerapannya dalam konteks pendidikan modern. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran menjadi kurang optimal dan menurunkan kualitas lulusan. Selain itu, rendahnya motivasi dan komitmen guru turut memperburuk tingkat profesionalisme tenaga kependidikan.

## 2. Rekrutmen yang Tidak Transparan dan Praktik Nepotisme

Proses rekrutmen di sejumlah lembaga pendidikan Islam masih sering dilakukan secara tidak profesional dan kurang transparan. Hal ini membuka peluang bagi praktik nepotisme, di mana pemilihan tenaga pendidik tidak selalu didasarkan pada kompetensi, melainkan pada kedekatan personal. Akibatnya, terjadi penempatan tenaga pendidik yang tidak tepat, yang dapat menurunkan kualitas pembelajaran.

## 3. Ketidaksesuaian Beban Kerja dengan Kualifikasi Guru atau Staf

Dalam praktiknya, tidak sedikit guru yang diberikan tanggung jawab mengajar di luar bidang keahlian atau kualifikasi akademiknya. Ketidaksesuaian ini berdampak pada rendahnya efektivitas pembelajaran dan melemahkan semangat guru untuk mengembangkan diri serta meningkatkan mutu pengajaran.

## 4. Minimnya Pelatihan dan Program Pengembangan SDM

Banyak lembaga pendidikan Islam belum memiliki program pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Akibatnya, keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan menjadi stagnan dan tidak berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi. Diperlukan pengembangan program pelatihan yang relevan dan berkesinambungan agar kualitas dan kapasitas SDM terus meningkat (Zulkarnain, 2023).

### 3.3. Bentuk dan Dampak Korupsi di Lembaga Pendidikan Islam

## 1. Bentuk Korupsi di Lembaga Pendidikan Islam

### a. Penyelewengan Dana BOS dan Dana Zakat/Infaq

Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) serta dana zakat dan infaq yang semestinya digunakan untuk kepentingan pendidikan sering disalahgunakan oleh oknum pengelola. Misalnya, dana BOS digunakan tidak sesuai peruntukan, seperti untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, sehingga tidak berdampak langsung pada peningkatan mutu Pendidikan.

### b. Mark-up Anggaran dan Pengadaan Fiktif

Praktik penggelembungan anggaran (mark-up) sering terjadi dalam pengadaan barang dan jasa, misalnya untuk pembangunan fasilitas atau pengadaan perlengkapan sekolah. Selain itu, pengadaan fiktif juga marak, di mana barang atau jasa tidak benar-benar ada namun tetap dilaporkan dan dibiayai.

### c. Gratifikasi Jabatan dan Nepotisme

Gratifikasi dalam bentuk pemberian hadiah atau fasilitas kepada pengelola pendidikan demi keuntungan tertentu, seperti jabatan atau kelulusan, merupakan bentuk lain dari korupsi. Di samping itu, praktik nepotisme dalam pengangkatan tenaga kependidikan tanpa proses yang adil dan transparan turut memperburuk kondisi manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam (Anam dan Arif, 2026).

## 2. Dampak Korupsi terhadap Lembaga Pendidikan Islam

### a. Menurunnya Mutu Pendidikan

Korupsi menyebabkan pengelolaan dana pendidikan tidak optimal. Dana yang seharusnya digunakan untuk perbaikan fasilitas, peningkatan kualitas pembelajaran, dan kesejahteraan tenaga pendidik menjadi tidak efektif, sehingga berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

### b. Hilangnya Kepercayaan Publik

Praktik korupsi merusak citra lembaga pendidikan Islam yang selama ini dipercaya masyarakat sebagai institusi pembinaan moral dan keagamaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan partisipasi, dukungan, dan donasi masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

c. Kerusakan Moral dan Etika Pendidikan

Korupsi di lingkungan pendidikan yang seharusnya menjadi contoh moral dan etika justru menimbulkan budaya ketidakjujuran. Hal ini dapat berdampak buruk pada peserta didik, karena nilai-nilai integritas yang diajarkan menjadi kontradiktif dengan praktik yang terjadi di lingkungan sekolah (Imelda, 2017).

### **3.4. Faktor Penyebab Korupsi**

1. Lemahnya Sistem Pengawasan Internal

Kurangnya mekanisme pengawasan yang efektif membuka peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang dan dana. Sistem yang tidak transparan serta minimnya audit internal dan eksternal membuat praktik korupsi sulit terdeteksi dan terus berlangsung tanpa kontrol yang memadai.

2. Budaya Organisasi yang Permisif terhadap Pelanggaran

Lingkungan kerja yang menoleransi atau membiarkan pelanggaran etika dan aturan membuat praktik korupsi dianggap sebagai hal biasa. Budaya permisif ini melemahkan nilai-nilai kejujuran dan integritas yang seharusnya dijunjung tinggi dalam lembaga pendidikan Islam.

3. Kurangnya Integritas dan Keteladanan Pimpinan Lembaga

Pemimpin lembaga yang tidak memberikan contoh perilaku jujur dan bertanggung jawab dapat menciptakan iklim kerja yang permisif terhadap korupsi. Ketika pimpinan gagal menjadi teladan, maka semangat anti-korupsi di kalangan staf dan tenaga pendidik juga akan menurun (Hidayati, 2016).

### **3.5. Solusi dan Strategi Perbaikan**

### 1. Penguatan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi dan Kompetensi Prestasi

Untuk meningkatkan kualitas manajemen SDM, lembaga pendidikan Islam perlu menerapkan sistem rekrutmen, penempatan, dan promosi tenaga kependidikan yang berbasis pada kompetensi dan prestasi (merit system), bukan berdasarkan kedekatan personal atau praktik nepotisme. Evaluasi kinerja guru dan staf secara berkala penting dilakukan untuk menjamin kesesuaian beban kerja serta mendorong peningkatan profesionalisme. Selain itu, penyusunan standar kompetensi yang jelas dan program pelatihan berkelanjutan juga menjadi kunci dalam upaya mengembangkan kualitas dan kapasitas tenaga pendidik secara optimal (Mukaromah dan Sartika, 2024).

### 2. Transparansi dalam Pengelolaan Keuangan dan SDM

Transparansi adalah elemen penting dalam menghindari praktik korupsi. Lembaga pendidikan Islam perlu membangun sistem pengelolaan keuangan yang terbuka, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti pelaporan rutin dan akses publik terhadap laporan keuangan. Proses pengangkatan dan pengembangan SDM pun harus dilaksanakan secara terbuka dan profesional untuk mencegah penyalahgunaan wewenang. Keterlibatan komite sekolah, tokoh masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses pengawasan juga diperlukan untuk menciptakan sistem yang lebih akuntabel dan partisipatif (Riza dan BArrulwalidin, 2024).

### 3. Penerapan Prinsip *Good Governance* dan Akuntabilitas

Tata kelola lembaga pendidikan yang baik dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip *good governance* seperti transparansi, partisipasi, tanggung jawab (responsibilitas), dan akuntabilitas. Salah satu langkah konkret adalah membentuk unit pengawasan internal yang independen untuk memantau pelaksanaan kebijakan serta penggunaan sumber daya. Sanksi tegas juga harus diberlakukan terhadap pelanggaran aturan dan praktik korupsi, guna memberikan

efek jera dan menunjukkan komitmen institusi dalam menciptakan lembaga yang bersih dan berintegritas (Ammar et al., 2021).

#### 4. Pendidikan Antikorupsi dan Internalisasi Nilai-Nilai Islam

Pendidikan antikorupsi harus menjadi bagian dari kurikulum dan kegiatan pembelajaran sebagai bentuk penanaman karakter sejak dini. Nilai-nilai kejujuran, amanah, dan tanggung jawab yang berakar pada ajaran Islam perlu diinternalisasikan kepada seluruh civitas akademika. Di samping itu, pimpinan dan tenaga kependidikan harus menjadi teladan dalam menjalankan prinsip-prinsip integritas dan moralitas, agar tercipta budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam praktik sehari-hari (Makmur et al., 2025).

##### 4.1. Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran vital dalam memastikan tercapainya kualitas pendidikan yang unggul dan berkarakter. Konsep dasar manajemen SDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidik serta staf secara profesional dan berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai isu seperti rendahnya kompetensi guru, rekrutmen yang tidak transparan, beban kerja yang tidak proporsional, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM. Permasalahan ini menyebabkan turunnya produktivitas dan kualitas pendidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Selain tantangan dalam pengelolaan SDM, korupsi juga menjadi persoalan serius yang menghambat kemajuan lembaga pendidikan Islam. Bentuk-bentuk korupsi seperti penyelewengan dana BOS dan zakat, mark-up anggaran, gratifikasi jabatan, dan nepotisme berdampak pada menurunnya mutu pendidikan serta hilangnya kepercayaan masyarakat. Faktor penyebab utama korupsi antara lain lemahnya pengawasan internal, budaya permisif terhadap pelanggaran, dan kurangnya keteladanan dari pimpinan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi

perbaikan yang mencakup penguatan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi, transparansi dalam keuangan dan pengelolaan SDM, penerapan prinsip *good governance*, serta pendidikan antikorupsi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

### **3.1. Saran**

Sebagai penutup, kami berharap makalah ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca. Kami menyadari bahwa dalam penyusunan makalah ini mungkin terdapat kekurangan, baik dalam ejaan maupun penyampaian yang kurang jelas dan lugas. Oleh karena itu, kami dengan rendah hati menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah diberikan, semoga makalah ini dapat diterima dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43-56.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ariyanto, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam: Tantangan dan solusi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 296-312.
- Zulkarnain, L. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. *Intelektium*, 3(2), 409-21.
- Anam, M. A. S., & Arif, M. (2016). Lembaga Pendidikan Islam Sebagai Wahana Implementasi Pendidikan Anti Korupsi. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 3(2), 368.
- Imelda, A. (2017). Pendidikan Anti Korupsi Dalam Pendidikan Agama Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 83-98.
- Hidayati, H. (2016). Pendidikan anti korupsi tinjauan perspektif pendidikan Islam. *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 100-128.
- Makmur, M., Gusvita, M., Robi'ah, R. A., Rahmawati, D., Muslimin, M., & Aji, Y. A. (2025). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Etika Profesi Kesekretariatan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 14(1), 1-15.
- Mukarromah, M., & Sartika, R. (2024). Transformasi Kompetensi dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam: Problematika dan Solusi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 14(2), 304-325.
- Riza, S., & Barrulwalidin, B. (2024). Peran Pendidikan Islam dalam Membangun Integritas Generasi Muda dan Mencegah Korupsi. *ISLAMIC PEDAGOGY: Journal of Islamic Education*, 2(1), 75-87.
- Ammar, A., Shandy, M., Nur, M. A. H., & Mukhlisin, M. (2021). PENERAPAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI KOTA JAMBI. *Online Prosiding Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, 1(1), 180-190.