

KONSEP INSAN KAMIL SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM GURU DI ERA SOCIETY 5.0: PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Zainal Abidin¹, Khuzaini², Syahril Shaddiq²

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al Banjari Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin³

Email: zai4bby@gmail.com

ABSTRACT

The era of Society 5.0 has brought rapid changes to the field of education, requiring teachers not only to master technology but also to possess strong spiritual, moral, and humanistic character. At the same time, various challenges – such as low digital literacy, integrity crises, and insufficient pedagogical readiness – remain major issues in the development of teacher human resources (HR) in Indonesia. This study aims to propose the concept of Insan Kamil as a strategic framework for developing teacher HR from the perspective of Islamic Human Resource Management (IHRM). This research employs a qualitative approach through a literature review by examining the concept of Insan Kamil in the Qur'an, hadith, classical Islamic literature, as well as modern theories on teacher HR and Society 5.0. The findings indicate that the Insan Kamil concept – which encompasses spiritual (ruhaniyah), intellectual (aqliyah), moral (akhlaqiyah), and practical (amaliyah) dimensions – is highly relevant to addressing teacher competency challenges in the digital era. This concept emphasizes the development of spirituality, professional ethics, digital literacy, and pedagogical productivity. Integrating the values of Insan Kamil into IHRM produces a holistic, sustainable, and human-centered model for teacher HR development that balances technological advancement with Islamic humanistic values. Therefore, the Insan Kamil framework can serve as a comprehensive alternative strategy to empower teachers in responding to educational challenges in the Society 5.0 era.

Keywords : Insan Kamil, Teacher Human Resource Development, Society 5.0, Islamic Human Resource Management, Islamic Education.

ABSTRAK

Era Society 5.0 menghadirkan perubahan yang sangat cepat dalam dunia pendidikan, menuntut kemampuan guru untuk tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga memiliki karakter spiritual, moral, dan humanis yang kuat. Pada saat yang sama, berbagai tantangan seperti rendahnya literasi digital, krisis integritas, dan ketidaksiapan pedagogik masih menjadi persoalan utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru di Indonesia. Studi ini bertujuan menawarkan konsep Insan Kamil sebagai kerangka strategis dalam mengembangkan SDM guru melalui perspektif Islamic Human Resource

Management (IHRM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan menelaah konsep Insan Kamil dalam Al-Qur'an, hadis, literatur klasik, dan teori modern tentang SDM guru serta Society 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep Insan Kamil, yang mencakup dimensi ruhaniyah, aqliyah, akhlaqiyah, dan amaliyah, sangat relevan untuk menjawab tantangan kompetensi guru di era digital. Konsep ini berfokus pada pengembangan spiritualitas, etika profesi, literasi digital, dan produktivitas pedagogis. Integrasi nilai-nilai Insan Kamil dalam IHRM menghasilkan model pengembangan SDM guru yang holistik, berkelanjutan, dan berpusat pada manusia, serta dapat menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan dalam Islam. Oleh karena itu, konsep Insan Kamil dapat menjadi strategi alternatif yang komprehensif untuk memberdayakan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era Society 5.0.

Kata Kunci : *Insan Kami, Pengembangan SDM Guru, Society 5.0, Islamic Human Resource Management, Pendidikan Islam.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang cepat pada era Society 5.0 membawa perubahan besar dalam sistem pendidikan. Di era ini, pendidikan tidak hanya harus mengikuti kemajuan teknologi tinggi, tetapi juga menjaga nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas. Hal ini menuntut peran guru yang lebih kompleks selain menjadi pengajar, mereka juga harus menjadi fasilitator, pemimpin moral, dan teladan yang baik. (Hermawan dkk., 2020)

Kesiapan guru menghadapi tantangan era Society 5.0 memang menjadi perhatian utama. Sebagai contoh, penelitian oleh Alayda, Sudira, dan Mutohharri menunjukkan bahwa kompetensi guru pendidikan kejuruan di era Society 5.0 sudah tinggi, tetapi masih terdapat kebutuhan peningkatan kompetensi digital dan humanistik. (Alayda dkk., 2022) Selain itu, dalam konteks pendidikan Islam, Kholidatur Rodiyah, Mufaizah, dan Sulaiman menekankan bahwa guru PAI perlu memiliki kompetensi profesional yang kuat agar mampu mengombinasikan nilai-nilai Islam dengan tuntutan teknologi dan pedagogi modern. (Rodiyah dkk., 2024)

Lebih jauh lagi, problematika lembaga pendidikan Islam dalam mengadopsi digitalisasi dan transformasi di era Society 5.0 juga telah dikaji. Khairunnisa, Junaidi, dan Pratama menyoroti tantangan seperti akses teknologi, infrastruktur, dan keterampilan digital guru di lembaga pendidikan Islam, sekaligus menyatakan bahwa ada potensi besar untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan transformasi teknologi. (Khairunnisa dkk., 2024)

Dalam kerangka nilai Islam, konsep *Insan Kamil* menjadi sangat relevan sebagai dasar strategi pengembangan SDM guru. *Insan Kamil* dipahami sebagai manusia paripurna dalam Islam yang menggabungkan aspek spiritual, intelektual, moral, dan praktis. Al Farabi menggambarkan *Insan Kamil* dari perspektif pendidikan Islam sebagai manusia ideal yang melalui pendidikan Islam dapat mencapai “keselarasan dan kesempurnaan hidup” dalam berbagai dimensi. (Farabi, 2022)

Studi literatur lain juga menunjukkan relevansi *Insan Kamil* dalam pendidikan kontemporer. Husni dan Atoillah meninjau bagaimana pendidikan Islam harus berevolusi pada era Society 5.0, mereka menyimpulkan bahwa konstelasi nilai *Insan Kamil* dapat membantu menghadapi tantangan modern seperti dualisme sains-nilai, serta mendorong profesionalisme guru Islam. (Husni & Atoillah, 2022)

Selain itu, Sumanta dalam kajiannya tentang pengembangan *Insan Kamil* di perguruan tinggi Islam menunjukkan bahwa pembangunan karakter dan kompetensi akademik secara simultan dapat memperkuat kualitas lulusan sebagai *Insan Kamil* yang siap berkontribusi di masyarakat modern. (Sumanta, 2022)

Studi lainnya, seperti yang dilakukan oleh Hakim dan Zulaekah, menyoroti perlunya transformasi kurikulum dan kompetensi guru dalam pendidikan Islam agar relevan dengan era Society 5.0. Mereka mencatat bahwa meski teknologi telah diterapkan di beberapa madrasah atau sekolah Islam, pemanfaatannya masih terbatas pada penyampaian materi, dan belum secara optimal mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreatif, dan karakter islami. (Hakim & Zulaekah, 2025)

Dengan latar belakang tersebut, jelas bahwa strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0 butuh pendekatan yang holistik: tidak hanya memperkuat kompetensi digital dan profesional, tetapi juga membangun karakter dan spiritualitas. *Islamic Human Resource Management* (IHRM) dengan integrasi nilai *Insan Kamil* menawarkan sebuah model yang bisa menjembatani kebutuhan kompetensi modern dan nilai Islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kepustakaan

(*library research*) dengan teknik analisis teks berupa content analysis yang direfleksikan untuk menemukan tema-tema konseptual tentang *Insan Kamil*, *Islamic Human Resource Management* (IHRM), dan implikasinya bagi pengembangan SDM guru di era Society 5.0. Pendekatan studi kepustakaan dipilih karena tujuan penelitian adalah membangun kerangka konseptual dan strategi berbasis kajian literatur primer (Al-Qur'an, hadis), literatur klasik keislaman, serta literatur akademik kontemporer (jurnal, buku, laporan kebijakan) yang relevan untuk merumuskan model pengembangan SDM guru. (Zed, 2008)

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap berbagai sumber tertulis yang berkaitan langsung dengan tema penelitian, meliputi konsep *Insan Kamil*, pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan, pendekatan IHRM, serta isu-isu pendidikan di era Society 5.0. Penelitian ini juga melibatkan analisis komprehensif terhadap berbagai jenis dokumen, seperti laporan akademik, artikel jurnal nasional maupun internasional, dan buku-buku ilmiah yang relevan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan tahapan: identifikasi dan seleksi sumber, pengkodean konsep-konsep kunci, pengelompokan tema-tema utama, serta interpretasi keterkaitan antara konsep *Insan Kamil*, IHRM, dan strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0. Studi literatur ini berfungsi sebagai dasar konseptual untuk membangun kerangka diskusi yang sistematis dan mendalam, sehingga memungkinkan pemetaan yang lebih jelas mengenai bagaimana nilai-nilai pembentukan manusia paripurna (*Insan Kamil*) dapat ditransformasikan menjadi strategi peningkatan kualitas guru di era Society 5.0. (Abdurrahman, 2024)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tantangan Pengembangan SDM Guru di Era Society 5.0

Era Society 5.0 dicirikan oleh integrasi mendalam antara teknologi dan aktivitas manusia sehari-hari. Guru tidak hanya dituntut untuk mengimplementasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran, tetapi juga harus memastikan bahwa perkembangan teknologi tersebut tidak mengikis nilai-

nilai kemanusiaan peserta didik. Guru kini berperan sebagai pengarah nilai, role model moral, sekaligus fasilitator pembelajaran digital. Namun, berbagai penelitian menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan baru tersebut.

Era Society 5.0 membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, terutama dalam aspek teknologi dan cara-cara pembelajaran yang semakin kompleks dan berbasis digital. Meskipun teknologi menghadirkan peluang besar, tantangan yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru di Indonesia sangat beragam. Tantangan-tantangan ini tidak hanya terkait dengan penguasaan teknologi, tetapi juga menyangkut aspek karakter, moralitas, dan nilai-nilai kemanusiaan yang semakin terpinggirkan dalam proses pendidikan. Konsep *Insan Kamil*, sebagai manusia ideal dalam perspektif Islam, menawarkan jawaban yang komprehensif untuk menghadapi tantangan ini.

1. Tantangan Kompetensi Digital Guru

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh guru di era Society 5.0 adalah rendahnya kompetensi digital. Meskipun telah ada upaya untuk meningkatkan literasi digital di kalangan guru, hasil penelitian oleh Alayda dkk, menunjukkan bahwa banyak guru, khususnya di daerah terpencil, yang masih kesulitan mengakses dan menguasai teknologi pembelajaran modern. Ini menjadi masalah yang sangat penting karena pembelajaran di era digital tidak hanya menuntut guru untuk menguasai teknologi, tetapi juga untuk mengintegrasikan teknologi tersebut dalam proses pembelajaran dengan cara yang efektif dan etis. (Alayda dkk., 2022)

Menurut Hakim dan Zulaekah, banyak sekolah Islam yang belum sepenuhnya mengimplementasikan teknologi dalam kelas secara optimal. Teknologi yang ada hanya digunakan sebatas sebagai alat penyampaian materi, tanpa mengoptimalkan keterampilan berpikir kritis dan kolaborasi antar siswa, yang sebenarnya sangat penting di era Society 5.0. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan besar antara kebutuhan teknologi dalam pembelajaran dan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. (Hakim & Zulaekah, 2025)

2. Tantangan Etika dan Karakter Guru di Era Digital

Selain kompetensi digital, tantangan berikutnya adalah penguatan etika dan

karakter guru. Di tengah maraknya perkembangan teknologi yang memudahkan akses informasi, terjadi pergeseran dalam nilai-nilai etika dan moralitas yang seharusnya menjadi landasan utama dalam pendidikan. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar dan teknologi, tetapi juga harus mampu menjadi teladan dalam hal karakter dan integritas.

Penelitian oleh Khairunnisa dkk, mengungkapkan bahwa dalam konteks pendidikan Islam, guru perlu memiliki keseimbangan antara penguasaan materi dan etika profesi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Tanpa pembekalan karakter yang kuat, guru bisa terjebak dalam rutinitas pengajaran yang hanya berfokus pada transfer pengetahuan tanpa memperhatikan aspek moral dan spiritual siswa. *Insan Kamil* menjadi konsep yang relevan dalam mengatasi masalah ini, karena nilai-nilai yang terkandung dalamnya, seperti spiritualitas, etika, dan pengembangan karakter, menjadi dasar yang kokoh untuk memandu perilaku guru di era digital. (Husni & Atoillah, 2022)

3. Tantangan Sistem Pendidikan yang Tidak Holistik

Sistem pendidikan yang terfragmentasi dan kurang terintegrasi menjadi tantangan lainnya. Pendidikan di Indonesia masih terpisah-pisah antara aspek teknis dan moral/spiritual. Banyak kurikulum yang lebih fokus pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, sementara pengembangan karakter dan spiritualitas siswa tidak mendapat perhatian yang cukup. Hal ini juga berlaku untuk pengembangan SDM guru. Sebagai contoh, dalam sistem pelatihan dan pengembangan guru yang ada saat ini, kebanyakan program hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tanpa memperhatikan aspek etika atau karakter.

Studi oleh E Rahmi menekankan bahwa pengembangan HR di lembaga pendidikan Islam membutuhkan strategi manajemen SDM yang komprehensif. (Rahmi dkk., 2020) Studi lain oleh Yusuf, mengenai manajemen SDM di pendidikan Islam menggarisbawahi bahwa manajemen guru harus mencakup keimanan, etika, dan kompetensi profesional secara simultan. (Yusuf dkk., 2024)

Dengan demikian, paparan tantangan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM guru di era Society 5.0 memerlukan pendekatan yang tak sekadar teknis, tetapi

holistik dengan menggabungkan digital, manusia, dan nilai keIslaman.

Konsep *Insan Kamil* dan Islamic Human Resource Management dalam Pengembangan SDM Guru

Konsep *Insan Kamil* dalam tradisi Islam menggambarkan ideal manusia yang “paripurna” tidak hanya dari sisi intelektual atau teknis, tetapi juga dari sisi spiritual, moral, dan amaliah (praktik). Dalam konteks pendidikan, terutama dalam pendidikan Islam, *Insan Kamil* menggambarkan seorang guru yang tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru yang ideal ini harus memiliki keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan untuk menginspirasi siswa dengan nilai-nilai luhur, moral, dan spiritual yang kuat. (Sumanta, 2021)

Sebagai contoh, kajian Husni & Atoillah menjelaskan bahwa pendidikan Islam menghadapi tantangan besar di era Society 5.0, dan bahwa *Insan Kamil* dapat menjadi kerangka pemikiran untuk mengintegrasikan nilai-nilai humanis dan keagamaan dengan kompetensi abad 21. (Husni & Atoillah, 2022)

Konsep ini juga dijelaskan dalam kajian Abdurrauf al-Sinkili yang memandang *Insan Kamil* sebagai antidot terhadap krisis moral, pragmatisme, hedonisme dan fragmentasi nilai di era modern. (Ihsan dkk., 2022) Di satu sisi, makna *Insan Kamil* ini dapat diterjemahkan ke dalam karakter guru yang memiliki: kesadaran spiritual (ruhiyah), kecerdasan intelektual (aqliyah), akhlak mulia (akhlaqiyah), dan kapabilitas praktik profesional (amaliyah).

Di sisi manajemen sumber daya manusia, kerangka *Islamic Human Resource Management* (IHRM) menawarkan pendekatan yang mengintegrasikan nilai-Islam ke dalam tahap-tahap manajemen SDM: rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi, penghargaan dan pemberdayaan. Misalnya, studi Nik Mutasim dkk, menunjukkan bahwa praktik IHRM (seperti rekrutmen berbasis nilai, pelatihan dan sistem pengembangan, *reward*) memiliki kaitan signifikan terhadap kepercayaan dalam organisasi. (Rahman dkk., 2013a)

Artikel lain (SmartInsight journal) memetakan literatur IHRM dan menemukan bahwa tema-kompetensi, nilai-Islam dan manajemen SDM semakin intens menjadi pusat kajian, terutama di Indonesia. Ketika kita memadukan kedua gagasan ini

Insan Kamil dan IHRM dalam konteks guru dan pendidikan Islam, maka guru bukan hanya ‘teknisi pembelajaran’ melainkan ‘*Insan Kamil*’ yang dikelola melalui SDM yang berbasis nilai. (Maulida & Rusydiana, 2023)

Dalam konteks era Society 5.0 di mana teknologi dan digitalisasi menjadi dominan, guru yang ideal adalah yang mampu menguasai literasi digital dan teknologi pembelajaran, tapi juga menjadi teladan nilai, bermoral, punya integritas, dan mampu menavigasi perubahan sosial-digital tanpa kehilangan aspek kemanusiaan. Misalnya, hasil studi “Teacher Development to Augment Pedagogical Competence in Society 5.0” oleh Sabariah memperlihatkan kebutuhan pengembangan guru yang tidak hanya teknis tetapi juga nilai. (Sabariah dkk., 2023)

Dengan demikian, konsep Insan Kamil memberikan dimensi nilai terhadap manajemen SDM guru yang diterapkan melalui kerangka IHRM dimulai dari memilih guru, mengembangkan profesionalitas sekaligus spiritualitas, hingga menilai kinerja guru bukan hanya dari aspek kuantitatif tetapi juga dari aspek kualitas manusia.

Implikasi Konseptual bagi Strategi Pengembangan SDM Guru

Penerapan *Insan Kamil* dalam konteks *Islamic Human Resource Management* (IHRM) memberikan implikasi yang mendalam dalam merumuskan strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0. Era digital ini menuntut perubahan signifikan dalam cara mengelola SDM guru, tidak hanya dalam hal penguasaan teknologi tetapi juga dalam penguatan karakter, moralitas, dan spiritualitas. Oleh karena itu, pengembangan guru harus bersifat holistik, yang melibatkan keseimbangan antara kompetensi profesional dan pengembangan nilai-nilai kemanusiaan

1. Strategi Pengembangan Holistik SDM Guru

Strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0 harus bersifat holistik, menggabungkan teknologi, keilmuan, dan nilai spiritual. Dalam hal ini, *Insan Kamil* berfungsi sebagai kerangka dasar yang menyatukan aspek spiritual (ruhiyah), intelektual (aqliyah), moral (akhlaqiyah), dan praktis (amaliyah). Pendidikan yang berbasis pada prinsip *Insan Kamil* mengajarkan bahwa guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan nilai kehidupan siswa.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi kunci dalam mencapainya. Artinya pelatihan guru harus mencakup aspek teknis (misalnya literasi digital, pedagogi berbasis teknologi), aspek intelektual (kemampuan berpikir kritis, inovasi, adaptasi perubahan), karakter dan moral (etika profesi, integritas, teladan), serta spiritualitas (kesadaran religius, pengembangan nilai Islam dalam konteks pembelajaran). Kajian Masitoh & Purbowati mengenai profesionalisme guru menyoroti bahwa literasi digital saja tidak cukup, guru perlu pendekatan humanistik dan nilai yang kuat. (Masitoh & Purbowati, 2024)

Strategi holistik ini juga berarti bahwa manajemen SDM (IHRM) di tingkat sekolah tidak dapat hanya memberi pelatihan digital, tetapi juga program mentoring, pembinaan karakter, evaluasi berbasis nilai, dan reward bagi guru yang menunjukkan integrasi nilai dan teknologi.

2. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai

Strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0 juga perlu dimulai dari rekrutmen yang berbasis pada nilai-nilai *Insan Kamil*. Dalam proses seleksi, selain mempertimbangkan keterampilan akademik dan profesional, aspek karakter dan spiritualitas harus menjadi bagian dari penilaian. Guru yang dihasilkan dari proses seleksi ini harus mampu menggabungkan pengetahuan akademis dan keterampilan teknis dengan penghayatan nilai-nilai Islam yang mendalam.

Dalam kerangka IHRM dan *Insan Kamil*, proses rekrutmen guru harus memperhatikan aspek nilai dan karakter selain kualifikasi akademik dan kompetensi teknis. Misalnya, guru yang direkrut harus menunjukkan potensi untuk menjadi *Insan Kamil*: memiliki motivasi spiritual, karakter yang kuat, kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan perubahan, serta komitmen terhadap *human-value*. Studi tentang IHRM menunjukkan bahwa praktik rekrutmen berbasis nilai, pelatihan dan reward memiliki efek signifikan terhadap kepercayaan dan komitmen dalam organisasi. (Rahman dkk., 2013b)

Dalam konteks sekolah, guru yang menjadi *Insan Kamil* akan menjadi teladan bagi peserta didik, bukan sekadar mengajar. Dengan demikian, strategi seleksi dan rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa agar nilai-Islam dan human-value melekat sejak awal.

3. Pengembangan Profesional Berkelanjutan dan Evaluasi Nilai

Strategi pengembangan SDM guru juga harus bersifat berkelanjutan dan adaptif. Dalam era Society 5.0, teknologi berubah cepat, kompetensi guru harus terus diperbaharui. Namun, perubahan itu harus dibarengi dengan pembinaan karakter dan spiritualitas.

Evaluasi kinerja guru dalam strategi IHRM perlu memperluas indikator: bukan hanya penguasaan teknologi atau hasil belajar siswa, tetapi juga bagaimana guru menerapkan nilai-Islam, etika profesi, kualitas karakter, dan kontribusi terhadap pembentukan *Insan Kamil* di lingkungan sekolah. Kajian tentang konsep *Insan Kamil* menekankan bahwa manusia paripurna adalah yang menginternalisasi nilai dan mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. (Maliberi & Qari, 2022)

Contohnya strategi program pelatihan literasi digital yang diiringi dengan workshop karakter, mentoring spiritual, komunitas guru berbasis nilai, evaluasi kinerja berganda (teknis dan karakter), dan pemberian penghargaan bagi guru-teladan nilai-Islam.

4. Lingkungan Organisasi Sekolah yang Mendukung Nilai dan Teknologi

Untuk strategi ini berhasil, lingkungan sekolah (organisasi manajemen SDM) harus mendukung perpaduan antara teknologi dan nilai. Ini berarti infrastruktur digital tersedia, budaya sekolah menghargai nilai-Islam dan human-value, serta sistem reward dan penghargaan bagi inovasi yang juga mengandung nilai. Studi tentang IHRM memetakan bahwa aspek-manajemen SDM seperti pelatihan, reward, pengembangan berbasis nilai sangat penting untuk membangun kepercayaan dan komitmen. (Ma'ruf & Muafi, 2025)

Dengan demikian strategi pengembangan guru tidak bisa berdiri sendiri di level individu saja; harus ada dukungan sistemik di organisasi sekolah (manajemen SDM sekolah) yang memahami IHRM dan nilai *Insan Kamil*.

5. Integrasi Teknologi dan Nilai dalam Kurikulum dan Praktik Pembelajaran

Era Society 5.0 menuntut guru yang mampu mengintegrasikan teknologi (misalnya AI, pembelajaran digital, *platform hybrid*) dengan pembentukan karakter dan spiritualitas, maka strategi pengembangan SDM guru harus mendorong guru

untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berpadu antara literasi digital, nilai Islam dan pengembangan karakter. (Wantini dkk., 2023)

Dengan model *Insan Kamil*, guru akan lebih siap menjadi fasilitator pembelajaran yang memanfaatkan teknologi tetapi tetap menjaga *human-value*, *spiritual-value* dan *karakter-value*. Strategi ini dapat dimasukkan ke dalam pelatihan guru, kurikulum sekolah, sistem penilaian, dan budaya kerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila sekolah dan pengelola pendidikan (termasuk manajemen SDM guru) menerapkan model pengembangan SDM yang mengacu pada *Insan Kamil* dan *IHRM*, maka hasil yang diharapkan yaitu; 1) guru akan mampu memanfaatkan teknologi dan digitalisasi secara efektif dan etis, 2) Memiliki karakter, integritas, spiritualitas, dan menjadi teladan bagi siswa, 3) Dikelola secara profesional dengan manajemen SDM berbasis nilai, bukan hanya teknis, 4) Berada dalam organisasi sekolah yang mendukung perpaduan teknologi dan nilai kemanusiaan, 5) Mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang era *Society 5.0* secara seimbang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM guru di era *Society 5.0* membutuhkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan kompetensi digital, karakter, moralitas, dan spiritualitas. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi, tetapi juga harus menjadi teladan dalam aspek etika dan integritas moral. Tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya kompetensi digital di beberapa daerah dan penguatan etika serta karakter guru yang semakin terpinggirkan dalam pendidikan.

Konsep *Insan Kamil* menawarkan solusi yang relevan, karena mencakup keseimbangan antara spiritualitas, intelektualitas, akhlak, dan praktik yang harus dimiliki oleh seorang guru. Selain itu, *Islamic Human Resource Management (IHRM)* mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap tahap pengelolaan SDM guru, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Ini memastikan bahwa guru tidak hanya kompeten dalam aspek teknis, tetapi juga memiliki kepribadian yang kuat dan mampu menjadi teladan.

Implikasi konseptual dari penelitian ini bagi strategi pengembangan SDM guru di era Society 5.0 adalah sebagai berikut; 1) Pengembangan Holistik yaitu pengembangan guru harus menggabungkan literasi digital, kompetensi pedagogis, dan penguatan karakter berbasis nilai-Islam, 2) Rekrutmen Berbasis Nilai yaitu proses rekrutmen guru harus memperhatikan karakter dan nilai-nilai Islam, bukan hanya kompetensi teknis, 3) Evaluasi Berbasis Nilai dan Kompetensi yaitu evaluasi guru harus mencakup aspek moral dan etika, selain keterampilan teknis, 4) Lingkungan Sekolah yang Mendukung yaitu Sekolah harus menciptakan lingkungan yang menghargai nilai-nilai Islam dan mendukung pengembangan teknologi serta karakter guru, 5) Integrasi Teknologi dan Nilai yaitu Kurikulum dan praktik pembelajaran harus mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai Islam dan pengembangan karakter siswa.

Dengan menerapkan model *Insan Kamil* dan IHRM, guru dapat memanfaatkan teknologi secara efektif sambil tetap menjaga integritas dan moralitas, menghasilkan pendidikan yang seimbang dan berkualitas.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2024). Metode Penelitian Kepustakaan dalam Pendidikan Islam. *Adabuna: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 3(2), 102–113. <https://doi.org/10.38073/adabuna.v3i2.1563>
- Alayda, F. I., Sudira, P., & Mutohhari, F. (2022). Competency of Vocational Education Teachers in the Society Era 5.0. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 55(3), 587–598. <https://doi.org/10.23887/jpp.v55i3.46812>
- Farabi, M. A. (2022). Profil Insân Kâmil Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Islamijah: Journal of Islamic Social Sciences*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30821/islamijah.v2i1.10974>
- Hakim, A. R., & Zulaekah. (2025). Transformasi Pendidikan Islam Menuju Society 5.0: Analisis Kurikulum dan Kompetensi Guru. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 7(3), 39–49. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v7i3.1849>
- Hermawan, I., Supiana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Kebijakan Pengembangan Guru di Era Society 5.0. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2),

- 117–136. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.33>
- Husni, H., & Atoillah, A. N. (2022). Islamic Education, Insan Kamil, and the Challenges of the Era of Society 5.0: A Literature Review. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 10(1), 67. <https://doi.org/10.36667/jppi.v10i1.1005>
- Ihsan, N. H., Saâ€™Mari, C. Z. B., & Hidayat, M. S. (2022). Abdurrauf al-Singkilis Concept of Insan Kamil in Facing The Crisis of Modern Human Morality. *Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies*, 8(1), 22–35. https://doi.org/10.30983/islam_realitas.v8i1.5487
- Khairunnisa, K., Junaidi, J., & Pratama, A. R. (2024). Problematika Lembaga Pendidikan Islam di Era Society 5.0: Perspektif Digitalisasi dan Transformasi Pendidikan. *Jurnal Visi Manajemen*, 10(2), 01–18. <https://doi.org/10.56910/jvm.v10i2.505>
- Maliberi, I., & Qari, M. F. (2022). The Concept of Insan Kamil in the Thought of Abdul Karim Al-Jilli and its Suitability in the Present Time. *Jurnal Riset Agama*, 2(3), 50–66. <https://doi.org/10.15575/jra.v2i3.18320>
- Ma'ruf, H., & Muafi, M. (2025). Islamic Leadership: The Role of Islamic Human Resource Management Mediation and Islamic Work Ethics Moderation on Employee Performance (A Study at Pamella Supermarket Yogyakarta). *Journal of Finance and Business Digital*, 4(3), 613–624. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v4i3.351>
- Masitoh, S. D., & Purbowati, D. (2024). Enhancing Teacher Professionalism in Indonesia: Challenges and Strategies for Digital Technology Utilization in the Society 5.0 Era. *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*, 4(2), 219–236. <https://doi.org/10.14421/hjie.2024.42-06>
- Maulida, S., & Rusydiana, A. S. (2023). Islamic Human Resource Management: Thematic Map and Research Cluster. *Management and Sustainability*, 2(1). <https://doi.org/10.58968/ms.v2i1.303>
- Rahman, N. M. N. A., Alias, M. A., Shahid, S., Hamid, M. A., & Alam, S. S. (2013a). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>

- Rahmi, E., Patoni, A., & Sulistyorini, S. (2020). The Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions. *Al-Ta Lim Journal*, 27(2), 166–178. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i2.624>
- Rodiyah, S. K., Mufaizah, M., & Sulaiman, S. (2024). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Menghadapi Era Society 5.0. *SUNAN GIRI: Jurnal Kajian Keislaman*, 13(1), 53–64. <https://journal.unsuri.ac.id/index.php/jkk/article/view/572>
- Sabarariah, S., Hakim, L., Kadori, K., Zahra, A., & Muin, A. (2023). Teacher Development to Augment Pedagogical Competence in Society 5.0. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(4), 665–682. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i4.744>
- Sumanta. (2021). *Manusia Paripurna (Mengungkap Dimensi Spiritual Tentang Hakikat Manusia Dalam Pandangan Tasawuf Al-Ghazali Dan Al-Jili)*. Nurjati Press.
- Sumanta, S. (2022). Insan Kamil-Based Development to Improve Character and Academic Competency in Indonesian Islamic Universities. *Dinamika Ilmu*, 22(1), 131–149. <https://doi.org/10.21093/di.v22i1.4968>
- Wantini, W., Sasmita, R., Andaresta, O., Silvira, Y., Wulandari, R., & Azzahra, S. (2023). Revolutionizing Islamic Education: The Primary Role of Teachers in Society 5.0 Learning Process. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3144–3155. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3362>
- Yusuf, Z., Ni'mah, R., Elviyati, Husna, D. H., Pamungkas, H. G., Hadi, G. A., & Murtafiah, N. H. (2024). The Human Resource Management in Islamic Education. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(5), 1548–1553. <https://doi.org/10.61445/tofedu.v3i5.277>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.