Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 21890-21895

PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI PEMBINAAN KARAKTER DAN SPIRITUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Indra Mukti Abam[1], Ziaulhak[2], Yulia Tri Samiha[3], Leny Marlina[4]

[1,2,3,4] **Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**

E-mail: indramuktiabam_25052170012@radenfatah.ac.id[1], ziaulhak_25052170042@radenfatah.ac.id[2], yuliatrisamiha_uin@radenfatah.ac.id[3], lenymarlina_uin@radenfatah.ac.id [4]

Published: April , 2026

ABSTRAK

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi dan keberhasilan institusi pendidikan. Dalam konteks pengembangan SDM modern, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dan profesional, tetapi juga mencakup dimensi karakter dan spiritualitas yang membentuk integritas, etika kerja, serta tanggung jawab moral individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pembinaan karakter dan spiritualitas dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Penelitian menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan menganalisis berbagai artikel ilmiah yang diterbitkan pada rentang tahun 2021–2025 dari jurnal akademik yang terindeks Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi pembinaan karakter dan spiritualitas dalam strategi pengembangan SDM mampu meningkatkan kompetensi personal, sosial, dan profesional individu. Selain itu, pembinaan berbasis nilai juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, integritas, kepemimpinan etis, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi pembinaan karakter dan spiritualitas dapat dilakukan melalui pendidikan nilai, pelatihan kepemimpinan berbasis spiritual, mentoring, serta budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai moral dan etika. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM yang mengintegrasikan aspek karakter dan spiritualitas menjadi strategi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan mampu menghadapi tantangan global.

Kata kunci: kompetensi sumber daya manusia, pembinaan karakter, spiritualitas, pengembangan SDM, kepemimpinan spiritual.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi dan lembaga pendidikan. Keberadaan SDM yang berkualitas menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan keberlanjutan kinerjanya. Kemajuan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan sistem manajemen yang modern, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. SDM yang kompeten mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan sistem yang tersedia untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dalam era globalisasi, organisasi menghadapi tantangan perubahan yang cepat sehingga membutuhkan SDM yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menghadapi perubahan global yang semakin kompleks (Auliyah, 2025). Upaya pengembangan tersebut menjadi investasi strategis yang menentukan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Dalam perspektif manajemen modern, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis atau profesional, tetapi juga mencakup aspek kepribadian, etika, dan nilai-nilai moral yang

membentuk perilaku individu dalam organisasi. Kompetensi dipandang sebagai kombinasi berbagai unsur yang saling melengkapi dan membentuk kapasitas kerja seseorang. Kompetensi meliputi kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas secara efektif (Syahiroh et al., 2024). Individu yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengelola pekerjaan dengan lebih terarah dan bertanggung jawab. Selain itu, kompetensi juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam organisasi modern, individu dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir kritis, kolaboratif, dan inovatif dalam menyelesaikan permasalahan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM perlu dilakukan secara holistik dengan memperhatikan aspek intelektual, emosional, dan spiritual.

Dalam beberapa dekade terakhir, pendekatan pengembangan SDM mengalami pergeseran paradigma dari pendekatan yang berfokus pada keterampilan teknis menuju pendekatan yang lebih komprehensif dan berbasis nilai. Pergeseran ini terjadi karena organisasi mulai menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata. Organisasi modern membutuhkan individu yang memiliki integritas, etika kerja, serta kesadaran moral dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter individu. Organisasi modern mulai menyadari pentingnya integrasi nilai-nilai karakter dan spiritualitas dalam pengembangan SDM sebagai upaya membangun integritas dan etika kerja yang kuat. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan individu dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional, tetapi juga oleh karakter dan nilai-nilai moral yang dimilikinya (Muhsim et al., 2024). Dengan demikian, pengembangan SDM berbasis nilai menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas organisasi.

Pembinaan karakter menjadi aspek penting dalam membentuk individu yang memiliki integritas, tanggung jawab, serta etos kerja yang tinggi. Karakter mencerminkan nilai-nilai moral yang menjadi pedoman dalam perilaku individu di lingkungan kerja maupun kehidupan sosial. Individu yang memiliki karakter kuat cenderung menunjukkan sikap jujur, disiplin, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Karakter yang baik juga mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan organisasi. Karakter yang kuat dapat membantu individu dalam mengambil keputusan yang etis serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, pembinaan karakter juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif dan produktif. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai moral akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan berintegritas

Spiritualitas juga memiliki peran penting dalam pengembangan SDM. Spiritualitas berkaitan dengan kesadaran batin yang memberikan makna dan tujuan dalam kehidupan serta pekerjaan seseorang. Dalam konteks organisasi, spiritualitas dapat menjadi sumber motivasi yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Spiritualitas berkaitan dengan nilai-nilai kehidupan, makna kerja, serta hubungan individu dengan nilai-nilai transenden yang memberikan motivasi dan orientasi moral dalam bekerja. Individu yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Spiritualitas juga dapat memperkuat nilai-nilai etika dan integritas dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja individu (Kasmawati, 2023).

Dalam konteks pendidikan dan organisasi, integrasi pembinaan karakter dan spiritualitas dalam pengembangan kompetensi SDM menjadi semakin penting. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tuntutan terhadap kualitas SDM yang mampu menghadapi tantangan global secara profesional dan beretika. Lembaga pendidikan dan organisasi dituntut untuk tidak hanya menghasilkan individu yang cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki moralitas yang kuat. Pengembangan kompetensi yang hanya berfokus pada aspek teknis sering kali tidak cukup untuk menjawab tantangan kompleks di era modern. Oleh karena itu, integrasi nilai karakter dan spiritualitas menjadi pendekatan yang relevan dalam pengembangan SDM. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tuntutan terhadap kualitas SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi dan lembaga pendidikan perlu

mengembangkan strategi pembinaan yang mampu mengintegrasikan aspek kompetensi, karakter, dan spiritualitas secara seimbang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep serta implementasi pengembangan kompetensi SDM melalui pembinaan karakter dan spiritualitas. Penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya integrasi nilai dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga mencoba mengkaji berbagai pendekatan yang telah diterapkan dalam organisasi dan lembaga pendidikan. Analisis terhadap berbagai penelitian sebelumnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai praktik terbaik dalam pengembangan SDM berbasis nilai. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasi pembinaan karakter dan spiritualitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih holistik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi menjadi indikator utama dalam menentukan kualitas dan kinerja individu dalam organisasi. Pengembangan kompetensi SDM merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Darmansah et al., 2024) .

Dalam konteks organisasi modern, pengembangan kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, komunikasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Hal ini penting karena organisasi saat ini menghadapi dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan menuntut kemampuan inovasi yang tinggi. Kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individu. Individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi (Aulia, 2025) .

B. Pembinaan Karakter dalam Pengembangan SDM

Karakter merupakan nilai-nilai moral dan etika yang tercermin dalam perilaku individu. Pembinaan karakter bertujuan untuk membentuk individu yang memiliki integritas, tanggung jawab, kejujuran, serta disiplin dalam menjalankan tugas. Dalam konteks organisasi dan pendidikan, pembinaan karakter menjadi bagian penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Individu yang memiliki karakter kuat cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap nilai-nilai organisasi serta mampu bekerja secara profesional.

Pembinaan karakter dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pendidikan nilai, pembelajaran berbasis keteladanan, serta pembinaan berkelanjutan melalui mentoring dan pelatihan. Strategi tersebut bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai moral yang dapat menjadi pedoman dalam perilaku individu. Penelitian menunjukkan bahwa pembinaan karakter memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja individu. Individu yang memiliki karakter kuat cenderung memiliki etos kerja yang tinggi serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik dalam organisasi (Murthada, 2025) .

C. Spiritualitas dalam Pengembangan Kompetensi

Spiritualitas merupakan dimensi batin yang berkaitan dengan nilai-nilai kehidupan, makna kerja, serta hubungan individu dengan nilai-nilai transenden. Dalam konteks organisasi, spiritualitas dapat menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi individu dalam menjalankan tugasnya. Spiritualitas dalam organisasi sering dikaitkan dengan konsep kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual menekankan pentingnya nilai-nilai moral, integritas, serta tujuan yang bermakna dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja individu dalam organisasi (Kasmawati, 2023) . Selain itu, spiritualitas juga berperan dalam membentuk karakter individu yang memiliki integritas dan tanggung jawab sosial. Individu yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi cenderung memiliki komitmen moral yang kuat serta mampu mengambil keputusan yang etis dalam berbagai situasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Metode ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pembinaan karakter dan spiritualitas. Sumber data penelitian diperoleh dari artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2021–2025 dan terindeks di Google Scholar. Artikel yang dipilih memiliki relevansi dengan topik penelitian, yaitu pengembangan kompetensi SDM, pembinaan karakter, spiritualitas, serta kepemimpinan berbasis nilai.

Tahapan penelitian meliputi:

1. Pengumpulan literature Peneliti mengumpulkan berbagai artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.
2. Seleksi sumber Artikel yang dipilih adalah artikel yang memiliki keterkaitan langsung dengan konsep pengembangan kompetensi, karakter, dan spiritualitas dalam organisasi.
3. Analisis data Data dianalisis secara kualitatif dengan melakukan sintesis terhadap berbagai temuan penelitian sebelumnya.
4. Interpretasi hasil Hasil analisis digunakan untuk merumuskan konsep pengembangan kompetensi SDM berbasis karakter dan spiritualitas.

Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan konsep dan praktik pengembangan SDM dalam berbagai konteks organisasi dan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Integrasi Pembinaan Karakter dan Spiritualitas dalam Pengembangan Kompetensi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan yang bersifat holistik dan integratif. Pendekatan ini menekankan bahwa peningkatan kualitas SDM tidak dapat dilakukan hanya melalui pelatihan keterampilan teknis semata, tetapi juga melalui pembentukan nilai dan sikap yang mendukung perilaku kerja yang positif. Pengembangan kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas individu. Pembinaan karakter berperan penting dalam membentuk nilai-nilai moral seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, serta komitmen terhadap pekerjaan. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam membangun etos kerja yang tinggi serta meningkatkan kualitas kinerja individu. Individu yang memiliki karakter kuat cenderung mampu bekerja secara profesional, menjaga integritas, serta menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, integrasi antara pengembangan kompetensi, pembinaan karakter, dan penguatan spiritualitas menjadi pendekatan strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas.

Sementara itu, spiritualitas memberikan makna yang lebih dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi. Spiritualitas membantu individu memahami bahwa pekerjaan tidak hanya sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari tanggung jawab moral dan pengabdian kepada nilai-nilai yang lebih tinggi. Individu yang memiliki kesadaran spiritual cenderung melihat pekerjaan sebagai bentuk pengabdian sehingga memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dalam bekerja. Kesadaran tersebut mendorong individu untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Selain itu, spiritualitas juga dapat membangun sikap kerja yang lebih positif serta meningkatkan keseimbangan antara aspek profesional dan nilai kehidupan. Lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai spiritual juga dapat memperkuat hubungan interpersonal serta menciptakan budaya organisasi yang lebih harmonis.

Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM cenderung memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Muhsim et al., 2024).

B. Peran Kepemimpinan dalam Pembinaan Karakter dan Spiritualitas

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang berbasis nilai serta mengarahkan perilaku anggota organisasi menuju tujuan bersama. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang memberikan pengaruh moral dan etika dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang memiliki integritas dan kesadaran spiritual yang tinggi dapat menjadi teladan bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas secara etis dan profesional. Keteladanan tersebut akan membentuk perilaku kerja yang positif serta memperkuat komitmen anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang dianut bersama. Kepemimpinan transformasional dan spiritual terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta kinerja anggota organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta membangun visi yang bermakna dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi individu (Putri & Harianto, 2025). Selain itu, kepemimpinan berbasis nilai juga dapat memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada integritas dan profesionalitas sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

C. Dampak Pembinaan Karakter dan Spiritualitas terhadap Kinerja

Integrasi pembinaan karakter dan spiritualitas dalam pengembangan kompetensi SDM memberikan berbagai dampak positif, antara lain:

1. Meningkatkan integritas dan etika kerja
2. Meningkatkan motivasi intrinsik individu
3. Meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi
4. Meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Individu yang memiliki kompetensi profesional serta karakter dan spiritualitas yang kuat cenderung mampu menghadapi berbagai tantangan organisasi dengan lebih baik. Mereka juga memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

D. Pembinaan spiritual dan intelektual tenaga pendidik

Tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar dan metodologi pembelajaran, tetapi juga harus menjadi pribadi yang utuh secara spiritual dan intelektual. Pembinaan spiritual dan intelektual merupakan dua aspek yang saling menguatkan dan menjadi fondasi dalam membentuk pendidik yang kompeten, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Dalam perspektif Islam, tugas mendidik bukan sekadar profesi, melainkan amanah dan ibadah yang harus dijalankan dengan niat yang tulus dan keikhlasan yang tinggi. Pembinaan spiritual bagi tenaga pendidik adalah proses penguatan iman, ketakwaan, dan integritas moral yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Hal ini penting karena seorang guru tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk karakter dan jiwa peserta didik. Al-Qur'an menegaskan dalam QS. Al-Baqarah: 129, bahwa tugas Rasulullah adalah "membacakan ayat-ayat-Nya, membersihkan jiwa mereka (tazkiyah), dan mengajarkan mereka Kitab dan hikmah." Ayat ini menunjukkan bahwa proses pendidikan dalam Islam menempatkan penyucian jiwa sebagai bagian integral dari proses pengajaran. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus terlebih dahulu mengalami proses pembinaan spiritual agar mampu menanamkan nilai-nilai tauhid, kejujuran, kesabaran, dan kasih sayang dalam setiap interaksi pembelajaran (Fradito, 2025).

Selain itu, dalam hadis riwayat Tirmidzi disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda, "Sebaik-baik kalian adalah yang paling baik akhlaknya." (HR. Tirmidzi, no. 1975). Akhlak yang baik lahir dari hati yang terhubung dengan Allah SWT dan kesadaran bahwa pekerjaan sebagai pendidik adalah bagian dari ibadah. Dengan demikian, pembinaan spiritual mencakup aktivitas seperti pembiasaan shalat berjamaah, kajian tafsir dan hadis, dzikir harian, serta muhasabah yang berkelanjutan dalam lingkungan lembaga pendidikan. Sementara itu, pembinaan intelektual adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas keilmuan, wawasan pedagogik, dan keterampilan profesional seorang guru. Dalam Islam, ilmu adalah cahaya yang membedakan manusia dari makhluk lainnya, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-'Alaq: 1-5 yang memulai wahyu pertama dengan perintah membaca. Demikian pula dalam QS. AlMujadilah: 11 Allah berfirman, "Allah akan mengangkat derajat orang-

orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." Maka, pembinaan intelektual guru merupakan bagian dari perintah agama untuk meningkatkan ilmu dan kualitas profesional secara berkelanjutan. Pembinaan ini dapat diwujudkan melalui kegiatan seperti pelatihan metodologi pengajaran, pengembangan kurikulum berbasis nilai Islam, pelatihan integrasi sains dan agama, hingga forum ilmiah yang mendorong guru menulis, meneliti, dan berdiskusi. Menurut Fullan (1991), pengembangan profesional yang bermakna harus berbasis pada refleksi, kolaborasi, dan inovasi, agar pendidik tidak hanya mampu menyampaikan materi, tetapi juga menjadi pemikir dan agen perubahan dalam dunia pendidikan. Dengan pembinaan spiritual dan intelektual yang berimbang, tenaga pendidik akan memiliki kekuatan moral dan kapasitas intelektual yang kokoh. Mereka tidak hanya akan dihormati karena ilmunya, tetapi juga dikagumi karena keteladanan akhlaknya. Inilah yang disebut oleh AlAttas (1979) sebagai tujuan pendidikan Islam sejati: pembentukan manusia yang baik (insān ṣ āliḥ), bukan sekadar manusia yang pintar.

KESIMPULAN

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas organisasi dan lembaga pendidikan. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga meliputi karakter dan spiritualitas yang membentuk integritas serta etika kerja individu. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pembinaan karakter dan spiritualitas memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi SDM. Integrasi nilai-nilai moral dan spiritual dalam manajemen SDM mampu meningkatkan motivasi kerja, integritas, serta kinerja individu dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi dan lembaga pendidikan perlu mengintegrasikan pembinaan karakter dan spiritualitas dalam strategi pengembangan SDM sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan mampu menghadapi tantangan global.

REFERENCES

Aulia, T., & Abadiyah, R. (2025). Human resource development competence motivation and employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4).

Darmansah, T., Nasution, S., Samahangga, K., & Hasibuan, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan sekolah berbasis kompetensi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(4).

Fradita, Aditia. (2025) Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga Pendidkan Islam, HN Publishing.

Kasmawati, Y. (2023). Strategi peningkatan kinerja melalui kepemimpinan spiritual dan kompetensi. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 646–651.

Murthada. (2025). Strategi pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan berbasis kompetensi. *Edukasi*, 13(1).

Muhsim, M., Syahril, S., & Abun, A. (2024). Manajemen pembinaan sumber daya manusia berbasis nilai spiritualitas. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*.

Putri, S. A. T., & Harianto, K. (2025). Kepemimpinan transformasional dalam perusahaan: Dampaknya terhadap pengembangan SDM dan kinerja organisasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 14(1).

Purba, E. B., Vivian, E., & Jonathan, M. (2024). Strategic human resource development for leadership. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat*, 5(2).

Syahiroh, N., Fatekhah, S. A., Prasetyo, J. D., & Mu'allimin. (2024). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dan bakat. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*.

Rachman, M. K., Ghassany, H. R., & Helmi, M. (2025). Manajemen pengembangan sumber daya manusia dan implikasinya terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Integratif*.