



## Strategi Pengembangan SDM dalam Manajemen Pendidikan Islam

Khairul Anwar Deesaeh

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Manajemen Pendidikan Islam, Indonesia

Alamat: Kampus Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136)

Korespondensi penulis: [anwardisaee282@gmail.com](mailto:anwardisaee282@gmail.com)\*

**Abstract.** Human resource development (HRD) is a fundamental pillar in the management of Islamic education, especially in the era of globalization and the industrial revolution 4.0. Islamic educational institutions are required to produce graduates who are not only religious but also competent, ethical, and adaptive. This study aims to identify effective HRD strategies to improve the quality of Islamic educational institutions. The research employs a qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation in several Islamic educational institutions. The findings reveal that strategies such as training, internships, scholarships, mentorship, collaboration, performance evaluation, spiritual development, technology implementation, and innovation play vital roles. The integration of Islamic values in recruitment, training, and career development is also crucial. However, challenges such as limited funding, lack of competent human resources, and insufficient leadership attention remain obstacles. This study emphasizes the need for innovation in HRD to overcome these barriers. It is expected that the findings provide practical solutions for Islamic educational institutions to achieve educational goals, produce quality graduates, enhance competitiveness, and contribute positively to society.

**Keywords :** Globalization era; HRD strategy Industrial revolution 4.0; Islamic education; Islamic values

**Abstrak.** Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi utama dalam manajemen pendidikan Islam, terutama dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya religius, tetapi juga kompeten, berakhlak, dan adaptif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi pengembangan SDM yang efektif guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di beberapa lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti pelatihan, magang, beasiswa, mentorship, kolaborasi, evaluasi kinerja, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, dan inovasi berperan penting. Integrasi nilai-nilai Islam dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir juga menjadi kunci. Namun, kendala seperti keterbatasan dana, kurangnya SDM kompeten, dan minimnya perhatian pimpinan masih menjadi tantangan. Penelitian ini menekankan perlunya inovasi dalam pengembangan SDM untuk mengatasi hambatan tersebut. Diharapkan, temuan ini memberikan solusi bagi lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan pendidikan, menghasilkan lulusan berkualitas, berdaya saing, dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

**Kata kunci:** Era globalisasi; Nilai-nilai Islam; Pendidikan Islam; Revolusi industri 4.0; Strategi HRD

### 1. LATAR BELAKANG

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen pendidikan Islam, terutama di tengah tantangan era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang menuntut peningkatan kualitas dan daya saing lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya berperan dalam membentuk individu yang memahami ajaran agama, tetapi juga harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi profesional, akhlak mulia, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman

Strategi pengembangan SDM dalam pendidikan Islam menjadi sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan kualitas pendidikan. Berbagai strategi yang dapat diterapkan meliputi pelatihan dan pengembangan, program magang, beasiswa dan penghargaan, mentorship, peningkatan kesejahteraan, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, hingga pengembangan inovasi. Strategi-strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, memperkuat kepemimpinan, serta membangun sistem pendidikan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam juga harus berbasis pada nilai-nilai Islam, seperti integritas, akhlak, dan komitmen terhadap ajaran agama. Proses rekrutmen, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja holistik, serta pengembangan karir yang menyeimbangkan kompetensi profesional dan spiritualitas menjadi bagian integral dari manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga berkarakter dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Namun, dalam pelaksanaannya, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana, kurangnya SDM yang kompeten, dan minimnya perhatian dari pimpinan lembaga terhadap pengembangan kualitas SDM. Oleh karena itu, penelitian dan inovasi dalam strategi pengembangan SDM sangat diperlukan untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien, sehingga lembaga pendidikan Islam mampu mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas

Dengan adanya penelitian yang mendalam dan inovasi dalam strategi pengembangan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan. Dengan begitu, lembaga pendidikan Islam akan mampu melahirkan generasi yang berkualitas, berdaya saing, dan siap bersaing di era globalisasi saat ini. Hal ini akan membantu memajukan masyarakat serta menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk semua.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam manajemen pendidikan Islam. Dalam menghadapi tantangan globalisasi, modernisasi, serta perkembangan teknologi yang sangat pesat, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk terus meningkatkan kualitas SDM-nya. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan tenaga

pendidik yang profesional, tetapi juga untuk membangun karakter yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Salah satu strategi utama dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan Islam adalah melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga perlu mendapatkan pelatihan yang relevan dengan perkembangan zaman, baik dalam aspek pedagogis, teknologi, maupun manajerial. Selain itu, pengembangan SDM juga harus memperhatikan aspek spiritual, seperti pembinaan akhlak, penguatan nilai-nilai Qur'ani, dan internalisasi karakter Islami dalam setiap aktivitas pendidikan.

Strategi lain yang tak kalah penting adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Lingkungan yang sehat dan suportif akan mendorong SDM untuk terus berkembang dan berinovasi. Lembaga pendidikan Islam juga perlu membuka ruang untuk kolaborasi dengan berbagai pihak, seperti perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan komunitas profesional, guna memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensi SDM.

Selain itu, sistem penghargaan dan apresiasi juga menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM. Penghargaan atas kinerja yang baik akan memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk terus meningkatkan kualitas diri. Evaluasi kinerja yang objektif dan transparan juga penting untuk mengidentifikasi potensi dan kelemahan SDM, sehingga dapat dirancang program pengembangan yang tepat sasaran.

Namun, dalam implementasinya, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana, kurangnya fasilitas, serta minimnya perhatian terhadap pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen kuat dari pimpinan lembaga dan seluruh stakeholder pendidikan untuk bersama-sama membangun sistem pengembangan SDM yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM dalam manajemen pendidikan Islam haruslah bersifat holistik, mencakup aspek kompetensi profesional, spiritual, dan karakter. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan SDM yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia dan mampu menjadi teladan bagi masyarakat. Peningkatan kualitas SDM inilah yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan pendidikan Islam dalam mencetak generasi unggul di masa depan

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam manajemen pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang komprehensif dan mendalam agar dapat menggali secara utuh bagaimana proses, tantangan, dan solusi yang diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, metode penelitian kualitatif menjadi pilihan tepat karena mampu menangkap kompleksitas fenomena sosial dan nilai-nilai yang melekat dalam konteks pendidikan Islam.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik utama. Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan dengan berbagai informan kunci seperti pimpinan lembaga, guru, dan tenaga kependidikan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang kaya tentang strategi pengembangan SDM yang diterapkan, proses pelaksanaannya, serta kendala yang dihadapi dalam manajemen pendidikan Islam. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali perspektif dan pengalaman langsung dari pelaku pendidikan, sehingga menghasilkan data yang kontekstual dan bermakna.

Kedua, observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung dalam aktivitas pengembangan SDM, seperti pelatihan, pembinaan spiritual, dan evaluasi kinerja. Observasi ini memberikan gambaran nyata tentang praktik manajemen SDM yang berjalan di lapangan, sekaligus menguatkan data yang diperoleh dari wawancara.

Ketiga, dokumentasi menjadi sumber data tambahan yang penting. Dokumen-dokumen seperti program pelatihan, kebijakan manajemen SDM, laporan evaluasi kinerja, dan dokumen pendukung lainnya dianalisis untuk melengkapi dan memverifikasi data lapangan. Dokumentasi ini membantu memahami kerangka kerja formal dan kebijakan yang mengatur pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam.

Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan menggunakan analisis tematik. Teknik ini melibatkan pengidentifikasian, pengelompokan, dan interpretasi tema-tema utama yang muncul dari data. Langkah awal adalah mentranskripsi hasil wawancara dan catatan observasi secara detail. Selanjutnya, data dikodekan berdasarkan kategori yang relevan dengan fokus penelitian, seperti strategi pengembangan, nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, dan tantangan yang dihadapi. Dari pengkodean ini, peneliti menyusun tema dan subtema yang menggambarkan fenomena secara sistematis. Akhirnya, interpretasi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian secara mendalam dan komprehensif.

### **Validitas Data**

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Data yang diperoleh dari berbagai informan dibandingkan dengan data hasil observasi dan dokumentasi untuk menemukan kesesuaian dan mengurangi bias. Selain itu, dilakukan member check dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan terkait, sehingga data yang diperoleh dapat divalidasi dan dipercaya.

Peneliti juga memperhatikan aspek etika dengan menjamin kerahasiaan identitas informan dan menggunakan data hanya untuk kepentingan akademik. Informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diberikan kebebasan untuk berpartisipasi atau mengundurkan diri tanpa paksaan. Hal ini penting untuk menjaga integritas penelitian dan menghormati hak-hak partisipan.

Dengan metode penelitian kualitatif yang sistematis dan beretika tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran yang mendalam dan valid mengenai strategi pengembangan SDM dalam manajemen pendidikan Islam. Hasil penelitian akan memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk meningkatkan kualitas SDM, sehingga lembaga pendidikan Islam dapat beradaptasi dengan dinamika zaman dan memenuhi tuntutan pendidikan yang berkualitas dan berkarakter Islami.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM dalam manajemen pendidikan Islam di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan, dari Maret hingga Mei 2025, di tiga lembaga pendidikan Islam yang berbeda di wilayah Jawa Timur, yaitu Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X, Pondok Pesantren Y, dan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Z. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan lembaga, guru, dan tenaga kependidikan, serta observasi partisipatif terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. Analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang relevan.

### **Strategi Pengembangan SDM yang Diterapkan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga lembaga pendidikan Islam tersebut telah menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM, meskipun dengan intensitas dan fokus yang berbeda.

### **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**

MAN X secara rutin mengadakan pelatihan kompetensi pedagogik dan teknologi bagi guru, dengan menggandeng lembaga pelatihan eksternal. Pondok Pesantren Y lebih menekankan pada pelatihan internal yang berfokus pada peningkatan pemahaman agama dan metode pengajaran tradisional. Sementara itu, STAI Z memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti pelatihan dan seminar internasional, serta mendorong publikasi ilmiah di jurnal terakreditasi.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar guru dan dosen merasa bahwa pelatihan yang mereka ikuti memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam mengajar dan membimbing peserta didik. Hal ini didukung oleh data observasi yang menunjukkan adanya peningkatan penggunaan teknologi dalam pembelajaran di MAN X dan STAI Z setelah guru dan dosen mengikuti pelatihan terkait.

### **Pembinaan Spiritual dan Karakter**

Selain pelatihan kompetensi, ketiga lembaga pendidikan Islam tersebut juga memberikan perhatian yang besar terhadap pembinaan spiritual dan karakter SDM. MAN X mengadakan kegiatan mentoring keagamaan secara rutin, Pondok Pesantren Y mewajibkan seluruh guru dan santri untuk mengikuti kegiatan ibadah berjamaah, serta STAI Z mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap mata kuliah dan kegiatan kampus.

### **Tantangan dalam Pengembangan SDM**

Meskipun berbagai strategi telah diterapkan, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.

### **Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan dana menjadi kendala utama bagi sebagian besar lembaga pendidikan Islam, terutama dalam mengadakan pelatihan yang berkualitas dan mendatangkan tenaga ahli dari luar. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh [Nama Peneliti, Tahun] yang menunjukkan bahwa anggaran pendidikan yang terbatas menjadi hambatan utama dalam pengembangan SDM di sektor pendidikan Islam.

### **Solusi yang Diupayakan**

Beberapa lembaga pendidikan Islam berupaya mengatasi keterbatasan dana dengan mencari sumber pendanaan alternatif, seperti mengajukan proposal ke pemerintah, yayasan, atau lembaga donor lainnya. Selain itu, mereka juga memanfaatkan sumber daya internal yang ada secara optimal, seperti melibatkan guru dan dosen senior sebagai pelatih atau mentor bagi rekan-rekannya yang lebih junior.

### **Kurangnya Kesadaran akan Pentingnya Pengembangan SDM**

Penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian pimpinan lembaga pendidikan Islam belum sepenuhnya menyadari pentingnya pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang. Mereka cenderung lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari daripada mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan kompetensi dan karakter SDM

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam manajemen pendidikan Islam yang sangat penting untuk menghadapi tantangan era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Strategi pengembangan SDM yang efektif meliputi pelatihan dan pengembangan kompetensi, program magang, beasiswa dan penghargaan, mentorship, peningkatan kesejahteraan, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja, pembinaan spiritual, implementasi teknologi, serta pengembangan inovasi. Strategi-strategi tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kualitas profesional tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga memperkuat karakter dan integritas yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Namun, pelaksanaan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan dana, kurangnya SDM yang kompeten, dan minimnya perhatian pimpinan terhadap pengembangan kualitas SDM. Oleh karena itu, diperlukan inovasi dan penelitian berkelanjutan untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien agar lembaga pendidikan Islam dapat mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Dengan menerapkan kesimpulan dan saran tersebut, lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM secara optimal, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Referensi utama yang mendukung kesimpulan dan saran ini dapat ditemukan dalam studi literatur terkait strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam yang telah banyak dibahas dalam jurnal dan penelitian terkini

## **Saran**

1. Pimpinan lembaga pendidikan Islam perlu meningkatkan perhatian dan komitmen terhadap pengembangan SDM dengan mengalokasikan sumber daya yang memadai serta merancang program pengembangan yang terencana dan berkelanjutan.
2. Lembaga pendidikan Islam disarankan untuk mengoptimalkan pelatihan dan pembinaan, baik dalam aspek profesional maupun spiritual, agar tenaga pendidik dan kependidikan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan zaman tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam.
3. Implementasi teknologi dalam proses pengembangan SDM harus ditingkatkan untuk mendukung efektivitas pelatihan dan evaluasi kinerja, serta mendorong inovasi dalam metode pembelajaran dan manajemen pendidikan.
4. Lembaga pendidikan Islam perlu memperluas jejaring dan kolaborasi dengan berbagai pihak, baik lembaga pendidikan lain, pemerintah, maupun dunia industri, guna memperkaya sumber daya dan memperluas kesempatan pengembangan SDM.
5. Sistem evaluasi kinerja yang holistik dan berkelanjutan harus diterapkan untuk mengukur perkembangan kompetensi dan karakter SDM secara menyeluruh, sehingga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi peningkatan kualitas SDM.
6. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang fokus pada efektivitas strategi pengembangan SDM dan dampaknya terhadap mutu pendidikan Islam secara keseluruhan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih spesifik dan aplikatif.

Dengan menerapkan kesimpulan dan saran tersebut, lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM secara optimal, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Referensi utama yang mendukung kesimpulan dan saran ini dapat ditemukan dalam studi literatur terkait strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam yang telah banyak dibahas dalam jurnal dan penelitian terkini

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdullah, M., dkk. (2019). Pendidikan Islam dan metode penelitian pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abrasyi, M. A. al-. (1993). Dasar-dasar pokok pendidikan Islam. Jakarta: Bulan Bintang.
- Al-Syaibani, O. M. A.-T. (1979). Falsafah pendidikan Islam. Jakarta: Bulan Bintang.
- Arifin, M. (2010). Ilmu pendidikan Islam dan strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Friedman, S., & Wachs, T. D. (Eds.). (1999). Measuring environment across the lifespan: Emerging methods and the concepts. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hirata, A. (2006). Sang pemimpi. Yogyakarta: Bentang.
- Muhaimin, A. (2005). Paradigma pendidikan Islam: Ideologi pendidikan Islam dan paradigma humanisme teosentris. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutiah. (2018). Pengembangan model pembelajaran pendidikan agama Islam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tohirin. (2012). Metode penelitian kualitatif dalam pendidikan dan bimbingan konseling. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.