

ISU KONTEMPORER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Nurdina Fitri ^{a*)}, Siti Muamala ^{a)} Siti Patimah ^{a)} Rifyal Ahmad Lughowi ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, Indonesia.

^{*)}e-mail korespondensi: nurdinafitri@uinbanten.ac.id.

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13299>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis isu kontemporer dalam MSDM pendidikan Islam dan akan menguraikan konsep dasar MSDM dalam perspektif Islam. Pentingnya penelitian ini menawarkan solusi yang relevan dan dapat diterapkan di lembaga Pendidikan Islam. Isu-isu utama yang dibahas mencakup kesenjangan kompetensi di era digital, ketidaksesuaian antara nilai-nilai keislaman dan tuntutan profesionalisme modern, dan keterbatasan sistem manajemen yang masih konvensional. Penelitian ini adalah kualitatif menggunakan metode studi pustaka. Hasil temuan bahwa untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan transformasi strategis dalam MSDM pendidikan Islam. Solusi yang ditawarkan adalah Pengembangan Kompetensi berkelanjutan, Harmonisasi Nilai, dan Adopsi Teknologi.

Kata Kunci : Isu Kontemporer, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam.

CONTEMPORARY ISSUES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ISLAMIC EDUCATION

Abstract. This research aims to analyze contemporary issues in human resource management (HRM) in Islamic education and outlines the basic concepts of HRM from an Islamic perspective. The research aims to offer relevant and applicable solutions to Islamic educational institutions. Key issues discussed include the competency gap in the digital era, the mismatch between Islamic values and modern professional demands, and the limitations of conventional management systems. This qualitative study employed a literature review method. Findings indicate that addressing these challenges requires a strategic transformation in HRM in Islamic education. The solutions offered include Continuous Competency Development, Value Harmonization, and Technology Adoption.

Keywords: Contemporary Issues, Human Resource Management, Islamic Education.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan salah satu pilar penting dalam membangun peradaban bangsa. Di tengah arus globalisasi yang penuh dinamika, pendidikan Islam dituntut untuk tidak hanya berperan sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter, akhlak, dan identitas keislaman yang kokoh. Keberhasilan pendidikan Islam sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola, menjalankan, dan mengembangkan lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan sentral dalam menjaga mutu, relevansi, dan daya saing pendidikan Islam di era kontemporer.

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah proses strategis dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi individu maupun kelompok agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, MSDM tidak hanya sekadar berorientasi pada peningkatan kinerja, tetapi juga harus memperhatikan dimensi spiritual, moral, dan nilai-nilai Islami yang menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan. Guru, tenaga kependidikan, hingga pimpinan lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab ganda, yaitu membekali peserta didik dengan kompetensi akademik sekaligus menanamkan nilai-nilai keislaman yang sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Sunnah.

Namun, dalam perkembangan mutakhir, MSDM pendidikan Islam dihadapkan pada berbagai isu kontemporer yang cukup kompleks. Pertama, globalisasi telah membuka ruang persaingan bebas dalam bidang pendidikan. Lembaga pendidikan Islam dituntut melahirkan lulusan yang mampu bersaing secara global, menguasai teknologi informasi, memiliki keterampilan abad 21, sekaligus tetap berpegang pada nilai keislaman. Kedua, multikulturalisme menjadi tantangan tersendiri. Indonesia sebagai negara dengan keragaman suku, agama, bahasa, dan budaya, menuntut adanya pengelolaan SDM yang mampu

membangun toleransi, moderasi beragama, dan kerjasama lintas budaya. Ketiga, kebijakan otonomi daerah memberikan keleluasaan bagi daerah dalam mengatur pendidikan, tetapi di sisi lain juga berpotensi menciptakan kesenjangan kualitas SDM antar daerah, termasuk di lembaga pendidikan Islam.

Selain itu, lembaga pendidikan Islam seperti pesantren dan madrasah memiliki karakteristik manajemen SDM yang berbeda. Pesantren lebih menekankan aspek spiritual, keilmuan, dan loyalitas kepada kiai, sementara madrasah lebih terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional sehingga terikat oleh regulasi formal yang menekankan profesionalitas guru. Perbedaan ini memperkaya wajah pendidikan Islam, tetapi juga membutuhkan strategi khusus dalam pengelolaan SDM agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pembahasan mengenai isu kontemporer dalam MSDM pendidikan Islam menjadi sangat penting. Makalah ini akan menguraikan konsep dasar MSDM dalam perspektif Islam, mengidentifikasi isu-isu kontemporer yang dihadapi, serta merumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat bagi lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, diharapkan MSDM pendidikan Islam tidak hanya mampu menjawab tantangan global, tetapi juga tetap menjaga keaslian nilai-nilai Islam yang menjadi identitasnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskripsi. Data dianalisis menggunakan analisis model interaktif. Miles dan Huberman mengatakan bahwa analisis model ini terdiri dari tiga komponen, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dalam bentuk interaktif melalui proses pengumpulan data sebagai siklus. Sumber data baik primer atau sekunder didapat dari buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan Isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Dasar MSDM dalam Pendidikan Islam

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, tetapi juga menyangkut bagaimana organisasi mampu memaksimalkan potensi manusia sebagai aset yang bernilai strategis. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan subjek utama yang memiliki akal, hati, dan jiwa, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara holistik.

Dalam konteks pendidikan Islam, orientasi MSDM memiliki dimensi yang lebih luas. Pendidikan Islam tidak hanya menekankan pada keberhasilan akademik dan profesionalisme tenaga pendidik, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami yang mencerminkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Dengan demikian, MSDM di lembaga pendidikan Islam harus mampu memadukan antara efisiensi manajerial dengan nilai-nilai spiritual. Seorang guru atau tenaga pendidik, misalnya, tidak cukup hanya memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga harus menjadi teladan moral dan akhlak bagi peserta didiknya. Landasan normatif mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam Islam dapat ditemukan secara eksplisit dalam Al-Qur'an dan Hadis. Salah satu ayat yang sering dijadikan rujukan adalah QS. Al-Qashash [28]: 26, yang menyatakan:

"Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (al-qawiyy al-amīn)."

Ayat ini menegaskan bahwa kriteria utama dalam memilih SDM adalah kekuatan (kompetensi) dan amanah (integritas moral). Dalam pendidikan Islam, kekuatan dapat dimaknai sebagai kemampuan intelektual, keterampilan pedagogis, penguasaan teknologi, serta kecakapan dalam menghadapi dinamika sosial. Sementara itu, amanah berarti bahwa tenaga pendidik harus memiliki akhlak mulia, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk kepribadian Islami peserta didik.

Rasulullah SAW juga memberikan teladan dalam aspek pengelolaan SDM. Beliau dikenal sebagai sosok yang mampu menempatkan sahabat sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Misalnya, Khalid bin Walid yang dikenal kuat dalam strategi perang ditempatkan sebagai panglima, sementara Mu'adz bin Jabal yang memiliki keluasan ilmu agama diutus sebagai guru dan da'i ke Yaman. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip *the right man in the right place* telah dipraktikkan dalam sejarah Islam, jauh sebelum istilah MSDM modern dikenal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM dalam pendidikan Islam memiliki dua pilar utama. Pertama, pilar profesionalisme, yaitu memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi sesuai tuntutan zaman. Kedua, pilar spiritualitas dan moralitas, yaitu memastikan bahwa seluruh SDM berpegang teguh pada ajaran Islam dalam sikap, perilaku, dan tanggung jawabnya. Kombinasi keduanya menjadikan pendidikan Islam memiliki keunggulan komparatif, karena tidak hanya menghasilkan insan cerdas secara intelektual, tetapi juga berkarakter mulia dan berakhlak Islami.

B. Isu Kontemporer dalam MSDM Pendidikan Islam**1. Tantangan Globalisasi**

Era globalisasi membawa perubahan besar dalam sistem pendidikan. Persaingan tenaga kerja yang semakin terbuka menuntut tenaga pendidik di lembaga Islam memiliki kompetensi global, termasuk kemampuan berbahasa asing, penguasaan teknologi digital, dan pemahaman multikultural. Selain itu, integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan (e-learning, big data, dan digital administration) menjadi kebutuhan mendesak dalam pengelolaan SDM.

Dalam konteks globalisasi, pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang signifikan yang mempengaruhi efektivitas dan relevansi proses pembelajaran. Globalisasi menurut tidak hanya membawa perubahan dalam struktur sosial dan ekonomi, tetapi juga mempengaruhi pendekatan pendidikan yang harus diadaptasi oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam untuk tetap relevan dan bermanfaat.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pendidikan Islam adalah dikotomi antara ilmu agama dan ilmu sains atau sosial yang berkembang pesat. Hal ini menimbulkan kesulitan dalam mengintegrasikan pendidikan agama Islam ke dalam kurikulum pendidikan yang lebih luas, menyebabkan pola pikir dikotomistik penelitian menunjukkan bahwa integrasi materi pendidikan agama dalam ilmu rasional di sekolah-sekolah dapat membantu memecahkan masalah ini dan memperkuat hubungan antara agama dan sains dalam konteks pendidikan Islam.

Menurut (Iffah, 2023) dalam penelitiannya Sebagai tanggapan terhadap tantangan ini, reformasi kurikulum pendidikan Islam menjadi suatu keharusan. Hal ini mencakup pengembangan strategi pengajaran yang lebih holistik dan kontekstual, yang tidak hanya menekankan aspek kognitif tetapi juga karakter dan moral, dalam konteks iterasi kebaruan pendidikan, pendidikan berbasis rekonstruksi sangat penting untuk menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral.

Di era Revolusi Industri 4.0, penggunaan teknologi dalam pendidikan Islam menjadi tantangan lainnya. Lembaga pendidikan Islam perlu mengontrol orientasi materialisme dan pragmatisme, serta menyiapkan metode pengajaran yang responsif terhadap pengaruh teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi secara positif, pendidikan Islam dapat menjangkau lebih banyak peserta didik dan meningkatkan proses belajar mengajar yang lebih interaktif serta inklusif.

Ada pula aspek moral dan etika yang perlu diperhatikan. Dalam menghadapi tantangan seperti kemerosotan moral dan pengaruh negatif globalisasi, penting bagi pendidikan Islam untuk fokus pada pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam yang dapat membantu individu untuk tetap berpegang pada prinsip-prinsip etika dalam masyarakat yang terus berubah. Dalam hal ini, menurut Qisthi dkk (2024) pendidikan Islam dapat dioptimalkan untuk menciptakan individu yang tidak hanya kompeten secara intelektual tetapi juga mampu berkontribusi positif bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, untuk dapat beradaptasi dan menghadapi tantangan dari globalisasi, pendidikan Islam harus mengalami pembaruan dan diversifikasi dalam metodologi dan kurikulumnya. Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, pembaharuan kurikulum, dan integrasi nilai-nilai moral dan spiritual sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang relevan.

2. Multikulturalisme

Keragaman budaya, agama, dan etnis di Indonesia menciptakan tantangan tersendiri dalam MSDM pendidikan Islam. Guru dituntut memiliki kemampuan membangun suasana toleransi dan moderasi beragama. Hal ini sejalan dengan visi pendidikan Islam yang rahmatan lil 'alamin. Jika pengelolaan SDM gagal menyesuaikan dengan konteks multikultural, maka lembaga pendidikan bisa menghadapi konflik internal maupun eksternal.

Penerapan multikulturalisme dalam manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan telah mendapatkan perhatian yang signifikan, terutama di Indonesia, di mana keragaman etnis yang kaya menuntut pendekatan yang bernuansa. Manajemen yang efektif dalam domain ini tidak hanya meningkatkan hasil pendidikan tetapi juga menumbuhkan lingkungan inklusif yang menjunjung tinggi nilai-nilai toleransi dan rasa hormat.

Manajemen pendidikan multikultural berfungsi sebagai strategi dasar untuk mengatasi kompleksitas yang terkait dengan keberagaman budaya dalam lingkungan pendidikan. Strategi ini menekankan pentingnya mengintegrasikan dimensi budaya ke dalam praktik pedagogis, yang memungkinkan siswa untuk terlibat dengan beragam perspektif, yang krusial untuk membina hubungan antarkelompok yang harmonis. Thoyib dkk. menyoroti implementasi efektif pendidikan multikultural dalam mengelola resolusi konflik di sekolah, menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan dapat memperoleh manfaat dari kerangka kerja tersebut ketika disesuaikan untuk mencakup kunjungan ke kelas budaya, yang mendorong saling pengertian di antara siswa dari berbagai latar belakang. Lebih lanjut, Nisa, 2021 membahas peran toleransi beragama, yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, sebagai inti dari pendidikan multikultural. Perspektif ini menganjurkan penanaman nilai-nilai kemanusiaan yang mendorong interaksi yang saling menghormati di antara siswa, terlepas dari afiliasi agama mereka.

Integrasi pendidikan multikultural dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat penting untuk membina tenaga kependidikan yang beragam. penerapan strategi pendidikan multikultural secara signifikan meningkatkan toleransi dan rasa hormat budaya di antara siswa, sehingga memfasilitasi kohesi sosial. Sentimen ini digaungkan oleh pendidikan multikultural bertujuan untuk menciptakan kesempatan belajar yang adil, menumbuhkan semangat empati dan toleransi terhadap perbedaan di antara demografi pelajar. Strategi pendidikan semacam itu penting dalam mengembangkan kurikulum yang menyeluruh yang mendorong pemahaman dalam masyarakat pluralistik, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian lain tentang pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam praktik pendidikan.

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan juga memainkan peran penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan multikultural. Rawis dkk. menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan bagian integral dari peningkatan keterlibatan dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pendidikan. Mereka mencatat bahwa manajemen sumber daya manusia harus memprioritaskan perspektif yang beragam, yang menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan harmonis. Lebih lanjut, Mukniah menekankan bahwa kepemimpinan harus mengintegrasikan nilai-nilai multikultural ke dalam tata kelola pendidikan, yang membantu meredam disparitas agama dan budaya, sehingga memperkaya pengalaman pendidikan.

Untuk memfasilitasi kerangka pendidikan multikultural yang sukses, harus ada adaptasi praktik pendidikan yang sistemik dan kontekstual, sebagaimana dijelaskan oleh Efendi dan Lien. Mereka mengusulkan bahwa pendekatan kolaboratif, yang mengintegrasikan konsep multikultural lintas mata pelajaran dan memasukkan nilai-nilai budaya lokal, dapat sangat bermanfaat bagi pemahaman siswa tentang identitas mereka dalam kerangka masyarakat yang lebih luas menanamkan toleransi melalui kerangka pendidikan, dengan menyarankan berbagai metodologi, seperti pemodelan peran dan pembelajaran berbasis pengalaman, untuk menanamkan pendidikan multikultural secara mendalam dalam kurikulum.

Intinya adalah hubungan antara multikulturalisme dan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan pengajaran yang menghormati keberagaman dan mendorong keharmonisan sosial. Penelitian dan upaya implementasi yang berkelanjutan harus terus menekankan praktik inklusif, menciptakan lingkungan belajar yang kolaboratif, dan memastikan bahwa kepemimpinan pendidikan siap untuk menangani kompleksitas pendidikan multikultural secara efektif.

3. Otonomi Daerah

Kebijakan desentralisasi pendidikan melalui otonomi daerah memberikan dampak signifikan bagi MSDM pendidikan Islam. Di satu sisi, daerah memiliki kewenangan lebih luas untuk mengembangkan pendidikan sesuai kebutuhan lokal. Namun, di sisi lain, muncul kesenjangan kualitas tenaga pendidik antar daerah. Lembaga pendidikan Islam harus mampu beradaptasi dengan regulasi lokal tanpa kehilangan orientasi nasional dan nilai-nilai keislaman.

(Sampaleng & Baharuddin 2023) mengatakan bahwa Otonomi daerah di Indonesia memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Konsep ini tidak hanya melibatkan alokasi anggaran, tetapi juga menuntut penyesuaian dalam redistribusi kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah. Era otonomi ini telah mengubah cara perencanaan pendidikan, yang kini mencakup integrasi dengan berbagai sektor lainnya di daerah, daripada hanya bergantung pada alokasi anggaran dari pemerintah pusat yang bersifat sektoral.

Namun, tantangan tetap ada, terutama mengenai pengakuan dan koordinasi antara pendidikan formal dan madrasah dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Pendidikan madrasah sering kali tetap terisolasi dari kebijakan integrasi nasional dan masih berada di bawah kekuasaan departemen agama, meskipun keberadaan otonomi daerah menawarkan peluang untuk memperkuat posisi dan selaras dengan sistem pendidikan formal menurut (Lainah, 2022). Tantangan ini perlu ditanggulangi melalui peningkatan kapasitas manajerial kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam memenuhi standar nasional. Lebih lanjut, (Supriadi, 2022), (Dirahman, 2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga terpengaruh oleh kemampuan dan kompetensi kepala sekolah serta tenaga pendidik dalam melaksanakan berbagai strategi manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik yang baik sangat bergantung pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang efektif. Kepala sekolah yang kompeten akan mampu memberi arah dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta mengoptimalkan proses belajar mengajar dalam konteks otonomi daerah Abinnashih & Nurfuadi (2023). Dengan demikian, otonomi daerah tidak hanya berpengaruh pada struktur dan alokasi dana, tetapi juga pada bagaimana sumber daya manusia pendidikan dikelola, dengan penekanan pada pengembangan dan pengelolaan yang bertanggung jawab serta berbasis kebutuhan lokal. Ini menunjukkan bahwa pendekatan sistematis dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di era otonomi daerah sangat penting untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih tinggi menurut Parastu dkk. (2023).

C. MSDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

1. Pesantren

Pesantren memiliki karakteristik khas dalam pengelolaan SDM. Rekrutmen guru dan tenaga pendidik umumnya berbasis keilmuan, spiritualitas, dan loyalitas terhadap kiai. Pola pembinaan dilakukan melalui tradisi pengajian, keteladanan, dan internalisasi nilai-nilai Islam. Kelebihan model ini adalah terbentuknya ikatan emosional dan spiritual yang kuat. Namun, tantangan yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik agar mampu bersaing dalam konteks pendidikan nasional dan global.

A. Tantangan dan Dinamika Modernisasi

Seiring dengan tuntutan zaman, pesantren menghadapi beberapa tantangan dalam MSDM:

Standarisasi Kompetensi: Pesantren perlu menyeimbangkan antara tradisi dan profesionalisme. Mereka harus mulai menerapkan sistem sertifikasi dan pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan manajerial staf, tanpa mengorbankan nilai-nilai tradisional.

Sistem Kesejahteraan: Meskipun pengabdian adalah nilai utama, pesantren juga harus memperhatikan kesejahteraan finansial staf pengajar agar mereka dapat fokus mengabdikan dan tidak terbebani masalah ekonomi.

Diversifikasi SDM: Kebutuhan akan staf pendukung non-pendidikan (staf administrasi, IT, dan keuangan) semakin meningkat. Pesantren perlu mengembangkan sistem MSDM yang bisa mengakomodasi berbagai jenis tenaga kerja ini secara profesional.

Regenerasi Kepemimpinan: Pola kepemimpinan yang sentralistik pada kiai berisiko jika tidak ada sistem suksesi yang jelas. Perlu adanya manajemen talenta untuk mengidentifikasi dan mempersiapkan calon-calon pemimpin pesantren di masa depan.

Dalam konteks pesantren, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peranan krusial dalam pengelolaan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan yang unggul dan efektif. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola SDM, yang mencakup pengasuh, pengajar, dan santri. MSDM dalam pesantren mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, rekrutmen, pengembangan profesionalisme, serta evaluasi kinerja (Nurhasnah et al., 2024).

2. Madrasah

Madrasah lebih terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional sehingga rekrutmen dan pengembangan SDM harus sesuai dengan standar pemerintah. Guru madrasah dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana yang diatur dalam UU Guru dan Dosen. Tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik, serta bagaimana menjaga ciri khas keislaman dalam manajemen SDM.

MSDM di madrasah merupakan integrasi dari praktik manajemen modern dengan nilai-nilai dan etika Islam. Kepala madrasah memegang peran sentral sebagai pemimpin yang tidak hanya mengelola, tetapi juga membina dan menginspirasi seluruh civitas akademika untuk mencapai visi dan misi madrasah dalam mencetak generasi yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia. (Nurhasnah, 2024) dan (Solehan, 2022) menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks madrasah di Indonesia memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. MSDM mencakup berbagai penerapan proses yang terstruktur, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dapat memperbaiki mutu pendidikan dengan memastikan bahwa semua sumber daya, terutama SDM, dikelola dengan baik dan sesuai kebutuhan Lembaga.

Arief, (2021) menegaskan dalam penelitiannya bahwa Salah satu aspek penting dalam MSDM di madrasah adalah perencanaan yang efektif. Perencanaan ini harus mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, spesifikasi jabatan, pemilihan kandidat yang tepat melalui proses seleksi yang ketat, dan orientasi yang memadai bagi tenaga pendidik menurut. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua guru dan staf memiliki keahlian dan komitmen yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas.

Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan evaluasi kinerja juga merupakan komponen kunci dalam MSDM di madrasah. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mendorong inovasi dalam proses belajar mengajar. (Ayuningsih 2020) dan (winulyo, 2023) mengatakan bahwa Evaluasi kinerja berfungsi untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik konstruktif bagi para pendidik.

MSDM juga harus memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik melalui kompensasi dan tunjangan yang adil, yang berkontribusi untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan mengurangi tingkat turnover (Aprianto & Zuchri, 2021). Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana para pendidik merasa dihargai dan berkomitmen terhadap tujuan madrasah menurut (Nisa & Ramadhan, 2021) dalam penelitian.

Akhirnya, pengelolaan sumber daya manusia di madrasah tidak terlepas dari tantangan perubahan yang cepat dalam dunia pendidikan, seperti digitalisasi dan perubahan sosial lainnya. Oleh karena itu, madrasah perlu beradaptasi dan mengelola SDM yang mampu menghadapi tantangan tersebut menurut penelitian dari (Wulandami, 2023) dan (Event & Jamilus, 2024). Implementasi sistem informasi manajemen SDM yang baik di madrasah juga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan semua proses berjalan dengan lancar.

Dengan demikian, MSDM di madrasah tidak hanya berfokus pada aspek administratif, melainkan juga pada pengembangan kualitas pendidikan secara menyeluruh, yang melibatkan seluruh elemen SDM dalam konteks pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan.

D. Strategi Pengembangan MSDM di Era Kontemporer

Untuk menjawab tantangan di atas, diperlukan strategi yang komprehensif, antara lain:

1. Peningkatan Profesionalisme dan Kompetensi

Strategi ini berfokus pada pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan. Tujuannya adalah memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya menguasai bidang ilmunya, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial dan pedagogis yang mumpuni dengan melaksanakan .

Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Kompetensi, Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik, seperti penggunaan teknologi pembelajaran, metodologi pengajaran inovatif, dan manajemen kelas. Pelatihan juga harus menyentuh aspek kompetensi profesional dan kepribadian, seperti penguatan aqidah dan akhlak mulia. Sertifikasi dan Lisensi Profesional, Mendorong tenaga pendidik untuk mengikuti program sertifikasi yang diakui, baik oleh pemerintah maupun lembaga profesional Islam, untuk menjamin standar kualitas. Sistem Evaluasi Kinerja yang Objektif, Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang terukur, transparan, dan berkesinambungan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk promosi, insentif, atau program pengembangan diri.

2. Pemanfaatan Teknologi Digital

Teknologi adalah kunci untuk efisiensi dan efektivitas MSDM di era modern. Penggunaan teknologi dapat menyederhanakan proses administratif dan memungkinkan pengelolaan data yang lebih baik.

Sistem Informasi MSDM (SIM SDM): Menerapkan sistem berbasis digital untuk mengelola data kepegawaian, kehadiran, penggajian, dan rekam jejak pelatihan. Ini akan mengurangi pekerjaan manual dan meminimalkan kesalahan.

Platform E-learning dan Pengembangan Diri: Memanfaatkan platform pembelajaran daring untuk menyediakan materi pelatihan, kursus, dan modul pengembangan diri yang bisa diakses kapan saja dan di mana saja oleh para pegawai.

Rekrutmen Berbasis Digital: Menggunakan media sosial, platform rekrutmen daring, dan *video conference* untuk menjaring calon SDM yang berkualitas dari berbagai lokasi.

3. Pengembangan Budaya Organisasi Islami,

Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk perilaku pegawai. Dalam konteks Pendidikan Islam, budaya ini harus didasarkan pada nilai-nilai luhur Al-Qur'an dan Sunnah karena Penanaman Nilai-nilai Keislaman: Mengintegrasikan nilai-nilai kejujuran (*amanah*), profesionalisme (*itqan*), kebersamaan (*ukhuwah*), dan ketaqwaan (*taqwa*) dalam setiap aspek kegiatan lembaga. Ini bisa dilakukan melalui *briefing* harian, kajian rutin, dan teladan dari pimpinan.

Dengan menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif mendukung pertumbuhan spiritual dan profesional. Ini termasuk menyediakan fasilitas ibadah yang layak dan menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan saling menghargai.

Penguatan Kesejahteraan Spiritual dan Materi Memperhatikan keseimbangan antara kesejahteraan material (gaji, tunjangan) dan spiritual (kebutuhan rohani). Ini mencakup program-program pembinaan keagamaan, ziarah rohani, dan *gathering* yang bernuansa Islami.

4. Perencanaan Strategis dan Manajemen Talenta

Manajemen SDM tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif dalam merencanakan kebutuhan SDM jangka panjang.

Perencanaan Kebutuhan SDM Jangka Panjang: Menganalisis kebutuhan staf di masa depan berdasarkan proyeksi pertumbuhan siswa, kurikulum, dan program-program baru. Tujuannya adalah untuk memastikan ketersediaan SDM yang tepat pada saat yang tepat.

Manajemen Talenta dan Suksesi: Mengidentifikasi pegawai yang berpotensi tinggi (*high-potentials*) dan mempersiapkan mereka untuk peran kepemimpinan di masa depan. Ini dilakukan melalui rotasi pekerjaan, mentorship, dan program pengembangan kepemimpinan.

Sistem Kompensasi dan Penghargaan yang Adil: Mengembangkan struktur gaji dan tunjangan yang kompetitif dan adil. Ini penting untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi SDM terbaik. Sistem penghargaan harus mempertimbangkan kinerja individu dan kontribusi terhadap tujuan lembaga.

Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam di era kontemporer sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tujuan pendidikan Islam, manajemen kualitas, dan integrasi teknologi. Dalam konteks ini, perlu untuk mengeksplorasi dan menerapkan pendekatan yang holistik dan inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kompetensi SDM.

Salah satu landasan penting dalam pengembangan SDM di pendidikan Islam adalah prinsip Merdeka Belajar yang diusulkan oleh Paulo Freire, yang menekankan pengajaran yang membebaskan peserta didik dari sistem pendidikan tradisional yang menjajah pikiran. Menurut (Afida, 2021) menjelaskan konsep ini sejalan dengan program Merdeka Belajar yang digagas oleh pemerintah Indonesia, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan inovatif, yang menghargai keberagaman pendekatan pedagogis.

Setiap lembaga pendidikan Islam perlu mempertimbangkan pengembangankompetensi SDM sebagai bagian dari strategi mereka. (Saputra, 2021) Di era Revolusi Industri 4.0, kompetensi digital menjadi sangat relevan, sehingga lembaga pendidikan Islam harus mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan dan kurikulum pendidikan (Fandir, 2024). Inovasi teknologis dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan daya saing lembaga dan mempersiapkan lulusan untuk menghadapi tantangan global dengan lebih baik. Penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan SDM dan penerapan manajemen berbasis pengetahuan sangat penting untuk melahirkan organisasi pembelajaran yang adaptif menurut (Rahman, 2022).

Lebih jauh, pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moderasi dan keberlanjutan. Pesantren dapat berfungsi sebagai inovator dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berperan aktif dalam mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) dalam konteks pendidikan dan lingkungan. Dengan memadukan nilai-nilai pendidikan Islam dan prinsip-prinsip moderasi, lembaga pendidikan dapat mempersiapkan generasi yang lebih responsif dan tanggap terhadap tantangan global saat ini.

Secara menyeluruh, strategi pengembangan manajemen SDM dalam pendidikan Islam harus mencakup pendekatan yang komprehensif, dengan memperhatikan aspek-aspek pendidikan yang relevan, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kualitas manusia secara berkelanjutan. Hal ini akan memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten tetapi juga mampu berkontribusi secara signifikan kepada masyarakat.

IV. KESIMPULAN

Makalah ini mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu kontemporer yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan Islam, serta menawarkan solusi yang relevan dan dapat diterapkan di lembaga pendidikan tersebut.

Isu-isu utama yang dibahas mencakup kesenjangan kompetensi di era digital, ketidaksesuaian antara nilai-nilai keislaman dan tuntutan profesionalisme modern, dan keterbatasan sistem manajemen yang masih konvensional. Secara ringkas, makalah ini menyimpulkan bahwa untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan transformasi strategis dalam MSDM pendidikan Islam. Solusi yang ditawarkan meliputi: Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan: Peningkatan kualitas pendidik melalui pelatihan yang terintegrasi antara kompetensi profesional (pedagogik dan digital) dan kompetensi keislaman (akhlak dan pemahaman agama). Hal ini dapat diwujudkan melalui program sertifikasi, *workshop* inovatif, dan pembentukan komunitas belajar profesional (PLC). Harmonisasi Nilai: Menerapkan pendekatan manajemen yang tidak hanya berfokus pada kinerja, tetapi juga pada pembinaan karakter islami. Ini termasuk dalam proses rekrutmen yang menimbang aspek spiritualitas, serta penilaian kinerja yang mencakup dimensi akhlakul karimah. Tujuannya adalah menciptakan SDM yang profesional dan berakhlak mulia. Adopsi Teknologi: Memanfaatkan sistem informasi manajemen (SIM) untuk mengelola data kepegawaian, evaluasi kinerja, dan program pelatihan. Adopsi teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan transparansi, tetapi juga memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengambil keputusan yang lebih berbasis data. Dengan menerapkan solusi-solusi ini, MSDM pendidikan Islam diharapkan mampu bertransformasi menjadi lebih adaptif, relevan, dan efektif dalam menghadapi dinamika era kontemporer. Tujuan akhirnya adalah mencetak SDM pendidikan yang unggul, yang mampu melahirkan generasi muslim yang cerdas, kompeten, dan memiliki integritas moral yang tinggi.

V. REFERENSI

- Burhanuddin, B. (2020). Perkembangan pendidikan islam: merespon tantangan globalisasi. *Al-Qalam Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 7(1), 21-32. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v7i1.178>
- Dirahman et al. (2023) Parastu et al. "Pengaruh Otonomi Pendidikan terhadap Peningkatan Mutu di SDN 55/I Sridadi" *Jiip - jurnal ilmiah ilmu pendidikan* (2023) doi:10.54371/jiip.v6i10.3038
- Efendi, M. and Lien, H. (2021). Implementation of multicultural education cooperative learning to develop character, nationalism and religious. *Journal of Teaching and Learning in Elementary Education*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.33578/jtlee.v4i1.7817>
- Event, D. and Jamilus, J. (2024). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam kelembagaan islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 5186-5191. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4422>
- Fati'ah Kusmaduni. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Fauzan Adhim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Litnus.
- Hartinah, H., Riantika, T., & Safira, N. (2023). Enhancing tolerance and cultural diversity through multicultural education management. *Jurnal Islam Nusantara*, 7(1), 97. <https://doi.org/10.33852/jurnalnu.v7i1.450>
- Hasibuan, W. and Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor dprd labuhan batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115-2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- HS, M., US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207-217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Iffah, A., At-Tammy, M., Fatmawati, W., & Sari, H. (2023). Pendidikan islam berbasis rekonstruksi di era globalisasi. *jpt*, 1(4), 269-276. <https://doi.org/10.37985/jpt.v1i4.258>
- Kustati, M., Yusuf, Y., Hallen, H., Al-Azmi, H., & Sermal, S. (2020). Efl teachers' attitudes towards language learners: a case of multicultural classrooms. *International Journal of Instruction*, 13(1), 353-370. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13124a>
- Mahsun, A. (2013). Pendidikan islam dalam arus globalisasi: sebuah kajian deskriptif analitis. *Epistemé Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 8(2). <https://doi.org/10.21274/epis.2013.8.2.259-278>
- Maulana, D., Palupijati, R., & Suharno, S. (2024). Cultivation of tolerance values through multicultural education to build national character. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(5), 103. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i5.5721>

- Ni'mah, S., Kusumadewi, R., Pahardik, S., & Anggraeni, P. (2023). A manajemen sumber daya manusia (dosen) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tinggi agama islam darussalam kunir. *icois*, 4(1), 68-78. <https://doi.org/10.58223/icois.v4i1.223>
- Nisa, C. (2021). Cultural management of religious tolerance in multicultural-based islamic education learning in state schools. *Istawa Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 30. <https://doi.org/10.24269/ijpi.v6i1.3626>
- NURHASANAH, N., Gani, A., Bedi, F., Ayu, S., & Junaidah, J. (2024). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di mi sabilussa'adah. *Learning Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1089-1101. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3568>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367-1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Nurmalasari, I. and Karimah, D. (2020). Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *Managere Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Pahira, S. and Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (msdm) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Parastu et al. (2023) Susanti "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan" Asatiza jurnal pendidikan (2021) doi:10.46963/asatiza.v2i1.254
- Pewangi, M. (2017). Tantangan pendidikan islam di era globalisasi. *Tarbawi Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.26618/jtw.v1i1.347>
- Qisthi, A., Arizky, B., Saputri, D., Zakariya, A., & Rahmadani, C. (2024). Memahami sila-sila dalam pancasila menurut pandangan pendidikan agama islam. *aksioreligia*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.59996/aksioreligia.v2i1.358>
- Rahmawati, N. and Supriyanto, S. (2023). Tantangan dan pembaharuan pendidikan islam kontemporer pada era revolusi industri 4.0. *Journal of Human and Education (Jahe)*, 3(4), 34-44. <https://doi.org/10.31004/jh.v3i4.408>
- Rawis, J., Tambingon, H., & Lengkong, J. (2024). The role of leadership in improving the engagement and productivity of human resources in educational institutions. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(10), 9654-9660. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i10.38827>
- Rosyidah, R., Tsauri, S., & Fatmawati, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas ustadz di yayasan pondok pesantren miftahul ulum bengkak wongsorejo banyuwangi. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(08), 3189-3196. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i08.1098>
- Selawati, N. (2022). Peluang pendidikan islam di era globalisasi : menuai tantangan, meraih peluang. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(03), 438-448. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.535>
- Sholeh, M. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. *IDEALITA*, 3(1), 91-116. <https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116>
- Siregar, M., Zahra, D., & Bujuri, D. (2020). Integrasi materi pendidikan agama islam dalam ilmu-ilmu rasional di sekolah menengah atas islam terpadu. *Al-Tadzkiyyah Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 183-201. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v10i2.4847>
- Solehan, S. (2022). Implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607-613. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>
- Sukur et al. (2023) Abinnashih and Nurfuadi "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan" Edukatif jurnal ilmu pendidikan (2023) doi:10.31004/edukatif.v5i1.4451

Thoyib, M., Subandi, S., & Harsoyo, R. (2021). Managing multicultural islamic education through conflict resolution learning development in indonesia. *Tadris Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 6(2), 409-421.
<https://doi.org/10.24042/tadris.v6i2.10330>