

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Annisa Judithya A.N.A¹, Barokah Isdaryanti², Joko Sutarto³

^{1,2,3} Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang

¹annisajudithya@students.unnes.ac.id, ²barokahisdaryanti@mail.unnes.ac.id,

³jokotarto@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

Human resource (HR) development is a key element in improving the standards of Islamic educational institutions in the era of globalization and the industrial revolution 4.0. This study applies library research methods by analyzing literature related to HR development strategies in Islamic educational institutions. The results show that HR development can be carried out through training, mentorship programs, welfare improvements, performance evaluations, spiritual development, technology utilization, collaboration, and innovation. The implementation of these strategies plays a crucial role in improving the quality of human resources, thus preparing them to face the demands and challenges of Islamic education in the future.

Keywords: *Development Strategy, Human Resources, Educational Institution*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam memperbaiki standar lembaga pendidikan Islam di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Penelitian ini menerapkan metode kepustakaan (*library research*) dengan melakukan analisis terhadap studi literatur yang berhubungan dengan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, program mentorship, peningkatan kesejahteraan, evaluasi kinerja, pengembangan spiritual, pemanfaatan teknologi, kerjasama, serta inovasi. Implementasi strategi ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM, sehingga siap menghadapi tuntutan dan tantangan pendidikan Islam di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Pendidikan Islam memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk generasi masa depan yang berkualitas dan berakhlak mulia. Dengan demikian, lembaga

pendidikan Islam sebagai lembaga yang bertanggung jawab memberikan pendidikan islam, harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif.

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting (Sari D, 2019). Lembaga pendidikan Islam harus membekali siswa, tenaga pendidik dan kependidikan untuk menghadapi tantangan di masa mendatang dengan keahlian dan kompetensi yang tepat (Fauzi,A, 2019). Untuk itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan dan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan serta didukung oleh sumber daya yang memadai.

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan kualitas pendidikan. Berbagai strategi yang dapat diterapkan seperti pelatihan serta pengembangan, program magang, pemberian beasiswa dan penghargaan, bimbingan (*mentorship*), peningkatan kesejahteraan, kerjasama dengan lembaga lain, penilaian kinerja, penguatan aspek spiritual, penerapan teknologi, serta inovasi

pengembangan. Strategi-strategi ini dirancang untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, memperkuat kepemimpinan, serta menciptakan sistem pendidikan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus berlandaskan pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, moralitas, dan dedikasi terhadap ajaran agama. Proses perekrutan, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja secara menyeluruh, serta pengembangan karir yang menggabungkan kemampuan profesional dan nilai-nilai spiritual harus menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dengan ini, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan pendidik yang tidak hanya memiliki kecakapan akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan mampu menjadi panutan bagi para siswa.

Namun, pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sering kali kurang diperhatikan atau tidak mendapatkan perhatian yang memadai. Dalam

pelaksanaannya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap minimnya perhatian pada pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam yaitu meliputi terbatasnya anggaran, rendahnya kualifikasi sumber daya manusia yang berpengalaman dalam pengembangan SDM, serta kurangnya perhatian dari para pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia (Takwin, B, 2021).

Dalam melakukan penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti identifikasi kebutuhan pengembangan SDM, pengembangan program pelatihan, implementasi teknologi dalam pengembangan SDM, serta penilaian terhadap program pengembangan SDM yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam.

Penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan profesionalisme para pendidik serta tenaga kependidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini akan berpengaruh

terhadap peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik dan mendukung terciptanya generasi yang berkualitas, berakhlak mulia, serta memberikan manfaat bagi masyarakat sesuai dengan tujuan pendidikan Islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menganalisis terhadap studi literatur terkait strategi pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. Studi literatur yang dianalisis meliputi berbagai sumber seperti artikel/jurnal ilmiah, buku dan publikasi lainnya yang relevan dengan subjek penelitian.

Studi literatur dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) menentukan tema dan isu utama yang relevan; (2) mengumpulkan sumber dari buku, artikel/jurnal, dan referensi ilmiah yang terpercaya; (3) melakukan evaluasi kritis terhadap teori strategi pengembangan sumber daya manusia; dan (4) menyatukan berbagai gagasan untuk menghasilkan analisis yang menyeluruh. Metode ini memungkinkan penulis untuk memberikan gambaran yang lebih

dalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan.

Data yang didapatkan dari studi literatur, selanjutnya dianalisis secara deskriptif dengan cara mengelompokkan tema-tema utama dan sub-tema yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Hasil dari analisis tersebut kemudian dibahas dan disimpulkan oleh peneliti untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam adalah sebuah rencana atau serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk memperbaiki mutu dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan Islam. Tujuan dari strategi ini adalah untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, profesional, dan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam

mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau nilai-nilai (Yildirim,K, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi akademis, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai dan akhlakul karimah (Mustofa, S, n.d).

Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam mencakup berbagai program pengembangan dan pelatihan yang bisa dilaksanakan oleh lembaga pendidikan, termasuk pelatihan keterampilan teknis, pelatihan kepemimpinan, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, dan lain-lain (Rambe, A. H, 2019). Selain itu, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam juga dapat dilakukan dengan menerapkan teknologi, seperti pemanfaatan media pembelajaran digital atau pengembangan sistem manajemen informasi pendidikan. Dengan adanya strategi ini, diharapkan lembaga pendidikan Islam mampu mencetak lulusan yang siap bersaing di dunia kerja dan menjadi

teladan dalam kehidupan beragama dan bernegara.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam juga harus mencakup evaluasi terhadap program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan (Iskandar, Z, 2018). Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk mengukur seberapa efektif program pengembangan SDM dan melakukan perbaikan bila diperlukan. Dalam menerapkan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi. Tantangan-tantangan tersebut meliputi keterbatasan dana, waktu, dan tenaga pendidik yang berkualitas, serta lain-lain (Syarifuddin, A, 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang strategi pengembangan SDM yang efisien dan efektif untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut.

Lembaga pendidikan Islam harus meningkatkan budaya pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) di kalangan para pendidik dan tenaga kependidikan. Pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) dapat mendukung mereka untuk terus memperbaiki

kemampuan dan keterampilan, sehingga dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan di masa depan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan Islam dapat menyajikan program pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan berkelanjutan, serta membangun budaya belajar yang konstruktif dan aktif di antara para pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat penting untuk meraih tujuan pendidikan Islam yang diharapkan. Pengembangan SDM dapat memperbaiki kualitas dan kuantitas pendidikan Islam, mengembangkan kemampuan SDM, serta membentuk karakter dan berakhlak mulia (Fatah,A, 2018). Berikut ini adalah beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam:

1. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Proses ini dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal dengan melibatkan

para ahli serta praktisi di bidang pendidikan Islam. (Sutrisno, E, 2020). Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, serta kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan kerja yang semakin rumit. (Sutrisno, E, 2020). Lembaga pendidikan Islam dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, dan peningkatan kualitas pembelajaran. (Abdullah, F, 2019).

Pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode:

1. **Internal**, yaitu diadakan oleh lembaga itu sendiri dengan memanfaatkan tenaga ahli atau staf yang ada.
2. **Eksternal**, yaitu menghadirkan para ahli dan praktisi dari luar lembaga tersebut (Hasanah, R, 2020).

Adapun berbagai jenis pelatihan yang dapat diberikan meliputi:

1. Keterampilan teknis (metode pengajaran, pemanfaatan TIK,

pengembangan kurikulum, dan pengelolaan kelas).

2. Keterampilan interpersonal dan kepemimpinan (komunikasi yang efisien, kerjasama tim, dan penyelesaian konflik) (Musthofa, B, 2021).

Pelatihan dan pengembangan yang berhasil dapat meningkatkan mutu pendidikan Islam, kualitas proses belajar, kepuasan siswa dan orang tua, citra lembaga, serta daya saing lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi perubahan dan kompetisi (Abdullah, F, 2019).

2. Program Magang

Program magang adalah sebuah strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia, yang memberikan pengalaman kerja yang nyata serta peluang untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai minat individu. Pelaksanaan program ini bisa dilakukan melalui kolaborasi antara lembaga pendidikan Islam dan lembaga pendidikan lainnya. (Haryadi, A, 2021).

Dengan mengikuti program magang, sumber daya manusia dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama proses pendidikan ke dalam praktik kerja, memahami bagaimana organisasi berkerja, memperluas

pengetahuan tentang dunia profesional, serta menciptakan jaringan profesional yang dapat mendukung pengembangan karier di masa depan (Rochman, C, 2019).

Program magang yang ada dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia, baik dari jenis pekerjaan maupun waktu pelaksanaannya. Lembaga pendidikan Islam juga harus memberikan dukungan dan bimbingan agar peserta bisa mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal selama masa magang. (Darmawan, D, 2021).

Program magang memberikan peluang bagi sumber daya manusia untuk mendapatkan pengalaman di beragam bidang, seperti manajemen, keuangan, pemasaran, teknologi informasi, pendidikan, pengelolaan kelas, pengembangan kurikulum, serta penyusunan materi ajar yang inovatif.

Keterlibatan dalam program magang dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, produktivitas, dan kesiapan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Selain itu, pengalaman yang didapat juga memungkinkan sumber daya manusia

untuk memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi kemajuan institusi pendidikan Islam.

3. Beasiswa dan Penghargaan

Beasiswa dan penghargaan adalah sarana dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kualitas diri, serta prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Pemberian beasiswa atau penghargaan kepada sumber daya manusia yang berprestasi, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik, dapat mendorong mereka untuk terus belajar dan meningkatkan diri demi mencapai tujuan pribadi serta organisasi (Nurlaela, N., 2019)

Lembaga pendidikan Islam dapat menawarkan beasiswa kepada sumber daya manusia yang ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, seperti program magister atau doktor, serta mengikuti pelatihan atau sertifikasi profesional. Beasiswa tersebut membantu sumber daya manusia memperdalam pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan memperluas pengalaman baik dalam bidang akademik maupun profesional.

Penghargaan dapat menjadi alat untuk meningkatkan motivasi dan

kinerja sumber daya manusia. Penghargaan ini dapat diberikan untuk prestasi akademik, seperti sukses dalam studi atau kompetisi akademis, serta untuk prestasi non-akademis, seperti inovasi dalam program pendidikan dan menjadi contoh bagi peserta didik (Hamzah, A, 2021)

Pemberian beasiswa dan penghargaan tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu yang menerimanya, tetapi juga untuk lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Sumber daya manusia yang berprestasi dapat menjadi panutan bagi siswa dan rekan kerja, serta berkontribusi dalam meningkatkan citra dan reputasi positif lembaga di masyarakat. (Nurlaela, N, 2019).

4. Program Mentorship

Program mentorship adalah strategi untuk pengembangan sumber daya manusia yang bimbingan, arahan, dan dukungan, dan dukungan dari mentor yang telah berpengalaman kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui inisiatif ini, SDM dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka di bidang pendidikan Islam. (Nursyahidah, N, 2021)

Mentorship dapat dilakukan baik secara resmi maupun informal sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia. Dalam prosesnya, mentor berfungsi untuk membantu individu memperdalam kemampuan dalam pendidikan Islam, memberikan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja, membantu mengatasi masalah di tempat kerja, serta menjadi panutan dan sumber motivasi dalam pengembangan karier mereka (Nursyahidah, N, 2021).

Inisiatif mentorship mendukung individu untuk meningkatkan kualitas diri, memperluas pemahaman dan pengalaman, serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Lebih lanjut, program ini juga dapat memperkuat jaringan profesional dan hubungan kerja, baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan Islam. (Fadlilah, M, 2020)

5. Peningkatan Kesejahteraan SDM

Peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia adalah strategi dalam pengembangan SDM yang mampu memicu semangat kerja SDM di lembaga pendidikan Islam untuk memperbaiki kualitas kerja (Syahputra, M, 2020). Kesejahteraan SDM dapat ditingkatkan melalui

kenaikan gaji, menyediakan tunjangan, atau memberikan akses ke layanan kesehatan dan pendidikan (Abadi, A, 2020). Dengan adanya perbaikan kesejahteraan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat mempertahankan dan mengembangkan kualitas SDM yang dimiliki.

Dengan meningkatnya kesejahteraan sumber daya manusia, lembaga pendidikan Islam bisa menjaga dan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada. Peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia juga mampu memicu semangat dan kepuasan bagi sumber daya manusia untuk tetap berkontribusi di lembaga pendidikan Islam, sekaligus menolong peningkatan performa dan produktivitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

6. Kolaborasi dengan Lembaga Lain

Kolaborasi dengan lembaga lain adalah strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan banyak keuntungan bagi lembaga pendidikan Islam (Mahmoodi, M, 2019). Kolaborasi ini dapat dilakukan dengan lembaga

pendidikan yang berbeda, perusahaan, atau organisasi masyarakat. Melalui kolaborasi, lembaga pendidikan Islam dapat mendapatkan bantuan dalam berbagai hal seperti sumber daya, pengembangan program, serta akses ke jaringan profesional yang lebih luas (Al Basyir, F, 2021). Berikut adalah beberapa keuntungan dari kolaborasi antara lembaga pendidikan Islam dan lembaga lainnya:

1. Sumber daya
2. Pengembangan program
3. Akses ke jaringan profesional yang lebih luas
4. Peningkatan reputasi

Lembaga pendidikan Islam harus menentukan mitra kerja sama yang cocok dengan tujuan dan kebutuhan mereka, serta memastikan adanya komitmen, integritas, dan hubungan kerja yang baik saat melaksanakannya. Kolaborasi yang efektif dan berkelanjutan dapat membantu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan program pendidikan Islam (Habibi, A, 2021).

7. Evaluasi Kinerja SDM

Evaluasi kinerja SDM adalah strategi penting untuk menilai performa tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan secara teratur, sehingga lembaga dapat menemukan kekuatan, kelemahan, serta bidang yang perlu perbaikan demi meningkatkan kualitas SDM. (Kurniawan, R, 2019)

Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi oleh atasan, rekan, atau dengan cara penilaian diri. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, perbaikan, dan pelatihan yang sesuai dalam rangka meningkatkan kinerja SDM. (Cahyono, E. P., 2018).

Evaluasi kinerja juga berperan sebagai fondasi untuk pengembangan karir SDM. Dengan memahami potensi dan kekurangan yang ada, institusi dapat merancang program pengembangan yang sesuai, sehingga SDM semakin termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk lembaga pendidikan Islam (Kurniawan, R., 2019).

8. Pembinaan Spiritual

Pembinaan spiritual adalah suatu strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkuat karakter, iman, dan ketakwaan. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui bimbingan rohani, seminar agama, dan aktivitas sosial yang berhubungan dengan agama,

sehingga sumber daya manusia tersebut dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari dan menjadi contoh bagi siswa serta masyarakat. (Rohaeti, E. E., 2020).

Kegiatan pembinaan spiritual berfungsi untuk membantu sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan pribadi dan profesional dengan memperkuat iman, keyakinan, dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai pendidik. (Jayaraman, N. R, 2016)

Pelaksanaan pembinaan spiritual dapat dilakukan dengan mengundang ustadz atau tokoh agama, mengadakan seminar serta kajian tentang agama, dan memfasilitasi kegiatan sosial yang berkaitan dengan agama. Aktivitas tersebut dapat meningkatkan kualitas spiritual sumber daya manusia sekaligus memberikan dukungan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan Islam (Aziz, M. A, 2020).

9. Implementasi Teknologi

Implementasi teknologi adalah strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan Islam

dengan menggunakan informasi dan komunikasi teknologi dalam kegiatan belajar mengajar dan administrasi. Penggunaan teknologi tidak hanya mempermudah pengelolaan institusi, tetapi juga meningkatkan mutu pembelajaran dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik bagi siswa. (Rahman, A, 2018).

Beberapa contoh implementasi teknologi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Penggunaan platform pembelajaran online,
2. Penggunaan perangkat lunak administrasi,
3. Penggunaan teknologi multimedia,
4. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam penggunaan TIK

10. Pengembangan Inovasi

Pengembangan inovasi adalah suatu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkuat kreativitas dan kemampuan inovatif dari para pendidik dan tenaga pendidikan. Dengan memberikan dukungan untuk pengembangan ide dan solusi baru, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan mutu pendidikan sembari memaksimalkan potensi

sumber daya manusianya. (Zulfa, M, 2019)

Lembaga pendidikan Islam dapat mempromosikan inovasi melalui pelatihan dan workshop yang berfokus pada kreativitas, pemberian penghargaan untuk ide-ide kreatif, serta kolaborasi dengan organisasi atau perusahaan lain guna mengembangkan berbagai inovasi dalam pendidikan. (Riyanti, I, 2020).

Pengembangan inovasi dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yaitu:

1. Pelatihan inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kemampuan berpikir kreatif dan pengembangan ide.
2. Program riset dan pengembangan (R&D) untuk menghasilkan produk, layanan, atau metode pendidikan yang inovatif.
3. Pengembangan program pembelajaran yang memadukan teknologi, metode pengajaran baru, dan materi yang sesuai kebutuhan masyarakat.
4. Pelaksanaan kegiatan inovatif seperti pengembangan aplikasi pendidikan dan buku elektronik.

Kegiatan pengembangan inovasi diharapkan dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan inovasi

sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kemajuan dan kualitas pendidikan di Islam. (Zulfa, M, 2019)

D. Kesimpulan

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk membahas pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sebagai persiapan untuk menghadapi era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Jurnal ini juga menyoroti strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam guna meningkatkan mutu SDM, seperti melalui inovasi, pelatihan SDM, dan penerapan teknologi dalam proses belajar mengajar. Pengembangan SDM menjadi sangat penting di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Berbagai strategi pengembangan SDM yang dapat diimplementasikan termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, program magang, serta beasiswa dan penghargaan, program mentorship, peningkatan kesejahteraan SDM, kolaborasi dengan lembaga lain, evaluasi kinerja SDM, pembinaan spiritualitas,

penerapan teknologi, serta pengembangan inovasi. Dengan adanya strategi yang tepat dalam pengembangan SDM, lembaga pendidikan Islam akan mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memenuhi kebutuhan dalam pendidikan Islam.

Penelitian berikutnya bisa dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif strategi-strategi pengembangan SDM yang telah dibahas dalam jurnal ini, serta untuk mengidentifikasi strategi lain yang bisa diterapkan guna meningkatkan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam. Di samping itu, penelitian juga dapat dilakukan untuk menilai pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Digital. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling, Pendidikan Dan Psikologi*, 3 (2), 169-179.
- Al Basyir, F. (2021). *The Importance of Collaboration in Developing Islamic Education: A Case Study of the Islamic College of Indonesia. Journal of Islamic Studies and Arabic Language Education*, 3 (1), 12-21.

- Aziz, M. A. (2020). *The Implementation of Islamic Leadership Values in Building Quality Human Resources at Islamic Boarding Schools in East Java, Indonesia. Humanities & Social Sciences Reviews*, 8 (4), 1032-1040.
- Bana, A. M., S., S. (2019). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 7 (2), 297-312.
- Cahyono, E. P. (2018). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Metode 360- Degree Feedback. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 7 (2), 11-20.
- Darmawan, D, F., I. (2021). Kerja Sama Pendidikan Vokasi Antara Lembaga Pendidikan dan Perusahaan Dalam Menyelenggarakan Program Magang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11 (1), 1-10.
- Fadlilah, M, J., A & Miftachul, M. (2020). Program mentoring sebagai upaya pengembangan kompetensi pedagogik guru PAI di SMP IT Al-Ishlahiyah Malang. *Jurnal Tarbawi: Media Kajian Islam Dan Keguruan*, 10 (1), 1-14.
- Fatah,A,Z, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (2), 91-104.
- Fauzi, A., H., U. (2019). Peningkatan Kualitas SDM di Sekolah Islam Terpadu Hidayatullah Melalui Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal Penjaminan Mutu: Jurnal Ilmiah Bidang Penjaminan Mutu Pendidikan*, 5 (2), 162-174.
- Habibi,A. (2021). Kolaborasi Lembaga Pendidikan Islam dengan Lembaga Pendidikan Internasional dalam Mengembangkan Jaringan Profesional. *Jurnal Al-Mu'allim*, 4 (2), 132-142.
- Hamzah, A.A,M. F. (2021). Hubungan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4 (1), 54-60.
- Haryadi, A, F, A. R. (2021). Efektivitas Program Magang dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 9 (1), 55-69.
- Haryanti, D, P., E. (2021). Pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13 (1), 60-67.
- Hasanah, R. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Melalui Pelatihan Internal. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 4 (1), 50-62.
- Jayaraman, N. R, S., T. (2016). *Spiritual intelligence and professional growth. International. Journal of Management and Humanities*, 2 (3), 11–17.
- Kurniawan, R. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) Area Jateng & DIY. *Jurnal Manajemen*, 7 (1), 54-65.
- Maulina,S,S. D. (2020). Implementasi Program Magang di Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan

- Aspek Bimbingan dan Dukungan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 6 (1), 18-24.
- Nurlaela, N., S., S. R. (2019). Pengaruh Beasiswa terhadap Motivasi Belajar Santriwati Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (1), 37-48.
- Nursyahidah, N., S., S. (2021). Strategi mentoring dalam pengembangan karir guru di Sekolah Islam Terpadu. *Al Bayan: Jurnal Jurusan Pendidikan Bahasa Arab*, 13 (2), 165- 178.
- Rambe, A. H., H., S. (2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan Islam melalui program pelatihan dan pengembangan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 3 (2), 95-107.
- Riyanti, I. (2020). Pengembangan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Inovatif di Sekolah Islam. *Jurnal Edukasi*, 3 (1), 50-61.
- Rochman, C, A., N & Nurjanah, N. (2019). Efektivitas Program Magang Terhadap Pengetahuan dan Keterampilan Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 27 (3), 268-276.
- Rohaeti, E. E, A., M. A. (2020). *The Effect of Spiritual Intelligence on Teacher's Job Satisfaction in Islamic Schools. International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3), 3124–3134.
- Sari,D.P. (2020). Kolaborasi Lembaga Pendidikan Islam dengan Industri dalam Meningkatkan Reputasi. *Jurnal Al-Ta'lim*, 27 (2), 77-88.
- Sari, D, W., A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia berbasis karakter di perguruan tinggi Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (2), 179-196.
- Sunyoto, D. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Takwin, B. (2021). *The Importance of Human Resource Development (HRD) in Islamic Education Institutions. IJIS Edu: Indonesian Journal of Islamic Education*, 3 (2), 147-157.
- Wibowo, A. (2020). Analisis Pengaruh Kebijakan Kenaikan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10 (2), 16-30.
- Yildirim, K, A., A. (2019). *Relationship between spiritual leadership and organizational learning in Islamic schools. Journal of Education and Training Studies*, 7 (8), 36–44.
- Zulfa, M., S., A. M. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Pembelajaran di Sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 2 (2), 76-89.