



# Membangun Generasi Unggul: Menjelajahi Strategi Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam Era Digital

Sri Melisawati\*<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar, Indonesia

E-mail: [srimelisawati15@admin.sd.belajar.id](mailto:srimelisawati15@admin.sd.belajar.id), [jamilus@uinmybatusangkar.ac.id](mailto:jamilus@uinmybatusangkar.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-01	In an era fraught with challenges and opportunities, the development of human resources in Islamic educational institutions emerges as the primary key to nurturing outstanding generations. This article elucidates the strategies for human resource development (HRD) in Islamic educational institutions amid the digital age's challenges. With a focus on fostering outstanding generations, this research explores various methods and innovations employed by Islamic educational institutions to enhance the quality of HRD. Through literature review and case studies, this article highlights the significance of technology integration, competency-based learning, professionalism development, and collaboration with industries in designing relevant and responsive curricula to contemporary demands. These findings illustrate the crucial importance of adapting to environmental changes to create leaders capable of confronting global dynamics with excellence and success. HRD in Islamic educational institutions represents a long-term investment in cultivating outstanding generations. By implementing appropriate strategies, Islamic educational institutions can actively contribute to advancing national education and challenging the progress of civilization.
<b>Keywords:</b> <i>Outstanding Generation;</i> <i>HRD;</i> <i>Islamic Educational Institutions;</i> <i>Digital Era.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-01	Di era digital yang penuh tantangan dan peluang, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi kunci utama dalam melahirkan generasi unggul. Artikel ini menjelaskan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan era digital. Dengan fokus pada membangun generasi unggul, penelitian ini menyelidiki berbagai metode dan inovasi yang digunakan oleh lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas SDM. Melalui tinjauan literatur dan studi kasus, artikel ini menyoroti pentingnya integrasi teknologi, pembelajaran berbasis kompetensi, pengembangan profesionalisme, dan kolaborasi dengan industri dalam merancang kurikulum yang relevan dan responsif terhadap tuntutan zaman. Temuan ini mengilustrasikan betapa pentingnya adaptasi terhadap perubahan lingkungan untuk menciptakan generasi pemimpin yang mampu menghadapi dinamika global dengan keunggulan dan kesuksesan. Pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan generasi unggul. Dengan menerapkan strategi yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat berperan aktif dalam memajukan pendidikan bangsa dan menantang kemajuan peradaban.
<b>Kata kunci:</b> <i>Generasi Unggul;</i> <i>Pengembangan SDM;</i> <i>Lembaga Pendidikan Islam;</i> <i>Era Digital.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi dan revolusi industri 4.0, lembaga pendidikan Islam berada di garis depan untuk membentuk generasi yang unggul dan mampu bersaing dalam tatanan dunia yang semakin kompleks. Di tengah revolusi teknologi yang terus bergerak maju, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kualitas dan juga keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan zaman. Sebagai fondasi utama dalam pembentukan karakter dan pengetahuan, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat diabaikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan merupakan aset berharga yang memiliki kecerdasan, keterampilan, motivasi, pengetahuan, semangat, dan kontribusi yang tak ternilai. Mereka tidak hanya mendukung operasional organisasi, tetapi juga menjadi tulang punggung dalam mencapai tujuan dan visi pendidikan. Dalam dinamika perubahan zaman dan pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang pesat, penting bagi lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa SDM-nya terus berkembang. Ini diperlukan agar mereka dapat menghadapi tantangan dan mengejar inovasi, sehingga mampu menghasilkan individu yang produktif dan berdaya saing. (Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2023).

Guru dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat vital. Mereka adalah aset terpenting dalam organisasi, dianggap sebagai investasi utama dalam pengembangan manusia. Organisasi perlu secara aktif mengalokasikan sumber daya baik finansial maupun non-finansial untuk pelatihan dan pengembangan, sebagai upaya untuk dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Dalam era persaingan yang semakin ketat, semua individu diharapkan untuk berpartisipasi dalam kompetisi yang sehat dan intensif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM harus menjadi prioritas yang terencana, terarah, dan efisien dalam proses pembangunan. (Khumaini et al., 2023)

Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan-kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan (development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan tenaga kependidikan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Karena yang menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan lembaga pendidikan adalah faktor sumber daya manusia (SDM) pendidikan itu sendiri. Sehingga keunggulan bersaing lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh mutu SDM pendidikan (Khumaini et al., 2023).

Pengembangan tenaga kependidikan bukanlah tugas yang ringan, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik menyangkut dengan perencanaan, pendanaan serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan juga menuntut adanya manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk pendidikan yang berkualitas (Harun, 2013). Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pengembangan SDM khususnya dalam konteks pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam di era digital. Dengan fokus pada pembangunan generasi unggul, perhatian khusus diberikan pada upaya-upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan profesionalisme para pendidik dan tenaga

kependidikan mereka. Melalui analisis mendalam terhadap berbagai strategi yang diterapkan, artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat mempersiapkan para pendidik dan tenaga kependidikan mereka agar menjadi agen perubahan yang efektif dalam pendidikan Islam di era digital.

Dengan memahami peran penting pendidik dan tenaga kependidikan sebagai tulang punggung lembaga pendidikan Islam, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembaca tentang betapa strategisnya investasi dalam pengembangan SDM di bidang ini. Dalam konteks yang berkembang pesat, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga investasi jangka panjang dalam membangun masa depan pendidikan Islam yang inklusif, inovatif, dan berkualitas.

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah melalui studi literatur atau studi pustaka. Metode ini melibatkan penggunaan sumber-sumber bacaan yang relevan dan terkait dengan topik yang diteliti, yang dapat membantu memperluas pemahaman tentang subjek tersebut. Buku-buku atau artikel jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas dipergunakan sebagai referensi untuk memahami dengan seksama berbagai hasil pemikiran tokoh atau berbagai tanggapan dan analisis penting terhadap hasil pemikiran tersebut. Tulisan ini dikembangkan dari beragam sumber bacaan yang tersedia, termasuk mengintegrasikan argumen atau komentar kritis dari para peneliti terkait.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam**

Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah suatu proses yang melibatkan upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan profesionalisme individu-individu yang terlibat dalam sistem pendidikan Islam (Bachtryanto et al., 2021). Menurut Dr. Ahsin Sakho, pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan profesionalisme para pendidik dan tenaga pendukung pendidikan dalam lingkungan pendidikan Islam. Ini mencakup pendidikan

formal dan non-formal, pelatihan, dan pembinaan. Sedangkan, Prof. Nasaruddin Umar berpendapat pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah suatu upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan Islam, baik itu guru, pengelola, atau staf pendukung lainnya.

Dr. Agus Setiawan mendefinisikan pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam sebagai proses strategis untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap, dan keterampilan para pendidik serta staf pendukung di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Ini meliputi berbagai kegiatan seperti pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kurikulum yang berbasis nilai-nilai Islam. Dengan demikian, pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam tidak hanya mencakup aspek teknis dan akademis, tetapi juga aspek spiritual, moral, dan karakteristik yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik dan berkualitas tinggi sesuai dengan tujuan pendidikan Islam. (Kasmawati, 2019)

## B. Tujuan Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) dalam Lembaga Pendidikan Islam memiliki berbagai tujuan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam:

- 1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan:** Salah satu tujuan utama dari pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam. Dengan memiliki pendidik dan tenaga pendukung yang berkualitas, pendidikan Islam dapat memberikan layanan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.
- 2. Menumbuhkan Keahlian dan Keterampilan:** Pengembangan SDM bertujuan untuk menumbuhkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan oleh para pendidik dan staf pendukung pendidikan Islam. Ini termasuk keterampilan mengajar, manajemen kelas, pemahaman tentang

kurikulum Islam, serta keterampilan administrasi dan manajemen.

- 3. Mendorong Pemahaman Nilai-nilai Islam:** Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam bertujuan untuk memperkuat pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan. Hal ini mencakup memahami dan menerapkan prinsip-prinsip moral, etika, dan spiritualitas Islam dalam setiap aspek pendidikan.
- 4. Meningkatkan Efektivitas Pendidikan:** Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, lembaga-lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan efektivitas proses pendidikan mereka. Guru-guru yang terlatih dengan baik mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian akademik siswa.
- 5. Membangun Kepemimpinan yang Berkualitas:** Pengembangan SDM juga bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan kepemimpinan yang berkualitas di antara para pendidik dan staf pendukung. Hal ini penting untuk memastikan adanya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola lembaga pendidikan Islam dan memimpin perubahan yang positif.
- 6. Menyediakan Dukungan dan Pembinaan:** Pengembangan SDM mencakup menyediakan dukungan dan pembinaan kepada para pendidik dan staf pendukung agar mereka dapat terus berkembang secara profesional. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, bimbingan, mentoring, dan pengembangan karir.

Dengan demikian, pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi, berorientasi pada nilai-nilai Islam, dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat Muslim dengan baik. (Kurniawan, 2020)

## C. Manfaat Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan SDM (Sumber daya manusia) dalam Lembaga Pendidikan Islam memiliki manfaat yang signifikan, baik bagi individu maupun lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan (Yulaekah, Afriza, 2023). Berikut adalah beberapa manfaat utama dari pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam:

- 1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran:** Dengan pengembangan SDM, pendidik dan staf pendukung pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Mereka dapat memperoleh keterampilan baru, strategi pengajaran yang efektif, dan pemahaman yang lebih dalam tentang kurikulum Islam, sehingga mampu memberikan pengajaran yang lebih berkualitas kepada siswa.
- 2. Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa:** Guru-guru yang terlibat dalam pengembangan SDM cenderung memiliki keterampilan mengajar yang lebih baik dan pemahaman yang lebih mendalam tentang metode pembelajaran efektif. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan prestasi akademik siswa dalam berbagai mata pelajaran, termasuk pelajaran agama Islam.
- 3. Meningkatkan Kepatuhan terhadap Nilai-nilai Islam:** Pengembangan SDM memungkinkan para pendidik untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengajaran mereka dengan lebih efektif. Ini membantu memperkuat pemahaman siswa tentang nilai-nilai moral, etika, dan spiritualitas Islam, serta membangun kepribadian mereka sesuai dengan ajaran Islam.
- 4. Meningkatkan Profesionalisme:** Melalui pelatihan dan pengembangan, para pendidik dan staf pendukung pendidikan Islam dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Mereka dapat mengembangkan keterampilan manajemen waktu, komunikasi, pemecahan masalah, dan kolaborasi yang diperlukan untuk mengelola kelas dan lembaga pendidikan dengan lebih efektif.
- 5. Meningkatkan Kepemimpinan dan Manajemen:** Pengembangan SDM membantu dalam pembentukan dan pengembangan kepemimpinan yang berkualitas di antara para pendidik dan staf pendukung. Hal ini dapat menghasilkan pemimpin yang efektif dalam mengelola lembaga pendidikan Islam, memimpin perubahan, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
- 6. Meningkatkan Citra dan Reputasi Lembaga Pendidikan:** Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan citra dan reputasinya. Hal ini dapat menarik minat calon siswa dan orang tua untuk bergabung dengan

lembaga tersebut, serta mendapatkan dukungan lebih besar dari masyarakat.

Dengan demikian, pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam memiliki manfaat yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam, dan memperkuat posisi lembaga pendidikan Islam dalam masyarakat.

#### D. Generasi Unggul

Generasi unggul merujuk pada kelompok individu yang memiliki kualitas, keterampilan, dan karakteristik yang luar biasa, memungkinkan mereka untuk berkembang dan berhasil secara signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Mereka bukan hanya memiliki keunggulan akademis, tetapi juga memiliki kecakapan dalam berpikir kritis, kreativitas, kepemimpinan, kerja sama tim, serta nilai-nilai moral dan etika yang kuat. Generasi unggul adalah motor penggerak kemajuan dalam masyarakat, ekonomi, dan budaya. Pembentukan generasi unggul dimulai dari proses pendidikan yang holistik dan berkelanjutan, yang melibatkan berbagai faktor seperti lingkungan keluarga, lembaga pendidikan, dan pengaruh sosial. Dalam konteks lembaga pendidikan, menciptakan generasi unggul melibatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif, termasuk para pendidik dan tenaga kependidikan. Para pendidik yang berperan sebagai agen pembelajaran memiliki peran penting dalam membimbing dan membentuk karakter serta keterampilan generasi muda.

Pengembangan generasi unggul memerlukan pendekatan pendidikan yang berfokus pada peningkatan kapasitas individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini melibatkan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang inovatif, serta lingkungan belajar yang memungkinkan siswa untuk berkembang secara optimal. Selain itu, pembentukan generasi unggul juga memerlukan pendekatan yang inklusif, memperhatikan keberagaman dan kebutuhan individu. Generasi unggul ditandai oleh kecakapan akademis yang tinggi, kemampuan berpikir kritis yang kuat, kreativitas yang luar biasa, kepemimpinan yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta integritas moral dan etika yang tinggi. Ciri-ciri Generasi Unggul sebagai berikut:

1. Beriman: Memiliki keyakinan yang kuat terhadap Tuhan dan menjalankan ajaran agama dengan baik.
2. Berilmu: Memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam dalam berbagai bidang.
3. Berakhlak mulia: Memiliki karakter yang baik dan terpuji, seperti jujur, adil, dan bertanggung jawab.
4. Memiliki keterampilan: Memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dan berkarya di berbagai bidang.
5. Kreatif dan inovatif: Mampu menghasilkan ide-ide baru dan solutif untuk menyelesaikan masalah.
6. Berani dan pantang menyerah: Memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuannya.
7. Peduli terhadap sesama: Memiliki rasa empati dan ingin membantu orang lain.

Peran penting generasi unggul termanifestasi melalui kontribusi mereka yang signifikan dalam memajukan berbagai sektor masyarakat, ekonomi, dan budaya, melalui kepemimpinan yang inovatif, kreativitas yang menginspirasi, penelitian yang mendalam, serta dedikasi untuk memperbaiki kondisi sosial dan lingkungan. Peran Penting Generasi Unggul sebagai berikut:

1. Memimpin bangsa: Generasi unggul diharapkan dapat menjadi pemimpin yang membawa bangsa ke arah yang lebih baik.
2. Mengembangkan ilmu pengetahuan: Generasi unggul memiliki tanggung jawab untuk terus belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
3. Membangun masyarakat yang sejahtera: Generasi unggul diharapkan dapat berkontribusi dalam membangun masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur.
4. Menjaga kelestarian lingkungan: Generasi unggul harus memiliki kesadaran untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup.
5. Menyebarkan nilai-nilai agama: Generasi unggul memiliki peran penting dalam menyebarkan nilai-nilai agama dan moral kepada masyarakat.

Mewujudkan generasi unggul melibatkan implementasi strategis dalam pendidikan dan pembinaan individu yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas akademis, keterampilan praktis, kepemimpinan, serta nilai-nilai moral dan etika, sehingga mereka dapat mengambil peran penting dalam menghadapi tantangan zaman dan berkontribusi secara

positif dalam pembangunan masyarakat. Membangun generasi unggul adalah tanggung jawab bersama seluruh elemen bangsa, termasuk keluarga, sekolah, masyarakat, dan pemerintah. Dengan kerjasama dan sinergi dari semua pihak, diharapkan generasi muda dapat tumbuh dan berkembang menjadi generasi yang unggul dan siap untuk membawa bangsa Indonesia ke arah yang lebih gemilang. Secara keseluruhan, generasi unggul bukan hanya produk dari pendidikan yang berkualitas, tetapi juga merupakan hasil dari upaya bersama masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Dengan memahami pentingnya pembentukan generasi unggul, lembaga pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam pengembangan SDM untuk memastikan bahwa generasi masa depan siap menghadapi tantangan global dengan kepercayaan diri dan kemampuan yang dibutuhkan.

#### **E. Peran SDM dalam Membentuk Generasi Unggul**

Di era digital yang penuh dengan tantangan dan peluang ini, membentuk generasi unggul menjadi tugas krusial bagi lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan mulia tersebut. Berikut beberapa poin penting mengenai peran mereka:

1. Menanamkan Keimanan dan Moral:  
Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai keimanan dan moral kepada peserta didik. Hal ini dapat dilakukan melalui pembelajaran agama, pembinaan karakter, dan penanaman akhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.
2. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran:  
Tenaga pendidik perlu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menerapkan metode dan strategi mengajar yang inovatif serta memanfaatkan teknologi untuk menunjang proses belajar mengajar. Hal ini bertujuan untuk membuat peserta didik lebih antusias dalam belajar dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran.
3. Mengembangkan Potensi Peserta Didik:  
Tenaga pendidik dan kependidikan harus mampu untuk mengidentifikasi dan

mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Hal ini dapat dilakukan melalui penilaian bakat dan minat, pemberian bimbingan konseling, dan penyelenggaraan kegiatan ekstrakurikuler.

4. Menjadi Teladan yang Baik:

Tenaga pendidik dan kependidikan harus menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dalam berkata, berperilaku, dan bertindak. Hal ini sangat penting untuk membangun karakter dan menanamkan nilai-nilai positif kepada peserta didik.

5. Membangun Kerjasama dengan Orang Tua:

Tenaga pendidik dan kependidikan perlu membangun kerjasama yang baik dengan orang tua dalam proses pendidikan anak. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, pelibatan orang tua dalam kegiatan sekolah, dan penyelenggaraan parenting.

6. Meningkatkan Kompetensi Diri:

Tenaga pendidik dan kependidikan harus terus meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop. Hal ini penting untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan mereka agar dapat menjadi pendidik yang profesional dan berkualitas.

Peran tenaga pendidik dan kependidikan dalam membentuk generasi unggul di lembaga pendidikan Islam sangatlah penting dan krusial. Dengan melakukan berbagai upaya seperti yang telah disebutkan di atas, diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan generasi muda yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan siap berkontribusi positif bagi kemajuan bangsa dan agama.

## **F. Proses Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam**

Proses pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam Lembaga Pendidikan Islam melibatkan serangkaian langkah yang terencana dan terarah untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan profesionalisme para pendidik serta staf pendukung dalam lingkungan pendidikan Islam (Hidayati, 2014). Berikut adalah beberapa tahapan umum dalam proses pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam:

1. Identifikasi Kebutuhan: Tahap awal dalam proses pengembangan SDM adalah

mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dan pengembangan para pendidik serta staf pendukung. Hal ini meliputi evaluasi kebutuhan individu, kelompok, dan lembaga dalam konteks visi, misi, dan tujuan pendidikan Islam.

2. Perencanaan: Setelah kebutuhan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah merencanakan program pengembangan SDM yang sesuai. Ini melibatkan penentuan tujuan, strategi, metode, dan sumber daya yang akan digunakan dalam pelaksanaan program pengembangan.

3. Implementasi: Proses implementasi melibatkan penyelenggaraan program pengembangan SDM sesuai dengan rencana yang telah disusun. Ini bisa meliputi berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, lokakarya, kursus, atau pembinaan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pendidik dan staf pendukung.

4. Evaluasi: Setelah program pengembangan SDM dilaksanakan, langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi untuk menilai efektivitasnya. Evaluasi ini melibatkan pengumpulan data dan informasi tentang pencapaian tujuan, kepuasan peserta, serta dampak positif yang dihasilkan oleh program tersebut.

5. Pemantauan dan Peningkatan Berkelanjutan: Proses pengembangan SDM adalah sebuah perjalanan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi perkembangan para pendidik dan staf pendukung serta melakukan peningkatan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi.

6. Integrasi Nilai-nilai Islam: Dalam semua tahapan proses pengembangan SDM, penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam terintegrasi dengan baik. Hal ini mencakup memastikan bahwa program pengembangan SDM mendukung pembentukan karakter, moralitas, etika, dan spiritualitas sesuai dengan ajaran Islam.

7. Keterlibatan Stakeholder: Selama proses pengembangan SDM, keterlibatan stakeholder seperti siswa, orang tua, komunitas, dan pemangku kepentingan lainnya juga perlu dipertimbangkan. Dukungan dan partisipasi mereka dapat memperkuat efektivitas program pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini secara terencana dan terarah, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan Islam.

### **G. Model Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam**

Terdapat beberapa model pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam Lembaga Pendidikan Islam yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, 2023). Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. **Pengembangan Profesional Berkelanjutan:** Model ini menekankan pada pentingnya pelatihan dan pengembangan terus-menerus bagi para pendidik dan staf pendukung. Melalui workshop, seminar, kursus, dan pelatihan lainnya, para tenaga pendidik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka tentang pendidikan Islam.
2. **Kolaborasi dan Kemitraan:** Model ini melibatkan kerjasama antara lembaga pendidikan Islam dengan lembaga pendidikan lain, organisasi masyarakat, atau pihak industri. Kolaborasi ini dapat mencakup pertukaran sumber daya, pembelajaran bersama, atau proyek-proyek inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam.
3. **Mentoring dan Pembinaan:** Model ini menekankan pada pembinaan dan pendampingan secara personal bagi para pendidik baru atau yang kurang berpengalaman. Melalui program mentoring, para pendidik dapat mendapatkan bimbingan dan dukungan dari mentor yang lebih berpengalaman dalam mengembangkan keterampilan dan profesionalisme mereka.
4. **Pengembangan Kepemimpinan:** Model ini fokus pada pengembangan kepemimpinan yang berkualitas di antara para pendidik dan staf pendukung. Melalui pelatihan kepemimpinan, pembinaan, dan pengembangan karir, individu dapat dipersiapkan untuk mengambil peran kepemimpinan yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam.
5. **Pengintegrasian Teknologi:** Model ini mengakui peran teknologi dalam mendukung pengembangan SDM dalam

Lembaga Pendidikan Islam. Melalui penggunaan platform pembelajaran online, aplikasi mobile, dan sumber daya digital lainnya, para pendidik dapat mengakses pelatihan dan materi pembelajaran dengan lebih mudah dan efektif.

6. **Pengembangan Budaya Organisasi:** Model ini menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan profesional. Dengan menciptakan lingkungan yang inklusif, terbuka untuk inovasi, dan berorientasi pada pengembangan individu, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Melalui penerapan model-model ini, lembaga pendidikan Islam dapat memperkuat sumber daya manusia mereka dan juga meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka sediakan. Dengan memprioritaskan pengembangan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat lebih efektif dalam memenuhi tuntutan zaman dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembangunan masyarakat yang lebih baik secara moral dan intelektual.

## **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam merupakan sebuah keharusan yang tak terhindarkan. Berbagai aspek yang penting telah dibahas, mulai dari pentingnya pengembangan SDM sebagai kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam hingga metode-metode yang dapat diterapkan seperti pelatihan, mentoring, pengembangan kepemimpinan, pengintegrasian teknologi, dan pengembangan budaya organisasi. Namun, proses pengembangan SDM tidaklah berjalan tanpa tantangan. Tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kesenjangan keterampilan, perubahan teknologi, dan tantangan sosial serta kultural menjadi hambatan yang perlu diatasi dengan strategi yang tepat. Kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci dalam mengatasi tantangan tersebut.

Pentingnya evaluasi dan pemantauan terhadap efektivitas program pengembangan SDM juga tidak dapat diabaikan. Evaluasi yang berkelanjutan akan membantu dalam menilai

dampak program yang telah dilakukan dan membuat perbaikan serta penyesuaian ke depannya. Dengan demikian, upaya pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam merupakan suatu keharusan yang membutuhkan komitmen dan kerja sama semua pihak terkait. Hanya melalui implementasi metode yang tepat, kolaborasi yang kuat, dan evaluasi yang berkelanjutan, lembaga pendidikan Islam akan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang berdaya guna, relevan, dan berkesinambungan bagi masyarakat yang dilayaninya.

## B. Saran

Saran untuk dapat mengembangkan penelitian ini kedepan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. (2017). Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 43-53. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v2i1.2026>
- Amiruddin Siahaan, d. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bachtryanto, I., Pardiman, P., & Basalamah, R. (2021). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Reflektika*, 16(1), 69. <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>
- Bafadal, I. (2008). *Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 167-176. <https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Hidayati. (2014). Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al-Ta' l*.
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 05(3), 10040-10052.
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal UIN Alaudin*, VIII(2), 392-402.
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121-138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Kurniawan, B. (2020). PENGEMBANGAN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Musolin, M. (2019). Sadd Adz-Dzarâi': Konsep dan Aplikasi Manajemen Pendidikan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 71-84.
- Nawawi, H. (1989). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nurhasanah, N. (2019). *PENDIDIKAN IPS SD*.
- Nurnazarudin, I., Nana, N., & Sulistyaningsih, D. (2021). Analisis Pemahaman Konsep Siswa Dengan Model Blended POE2WE Berbasis Augmented Reality Pada Materi Induksi Elektromagnetik: Literature Review. *COMPTON: Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika*, 8(1), 1-8.
- Rambe, A. A. (2016). Pendekatan Sistem Dalam Perencanaan Dan Manajemen Pendidikan. *Ta'dib*, 14(2).
- Siagian, S. P. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soenarya, E. (2000). Pengantar Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Sistem. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Suryadi, A., & Tilaar, H. A. R. (1993). Analisis kebijakan pendidikan: suatu pengantar. (No Title).
- Triwiyanto, N. U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Uno, H. B. (2022). Landasan pendidikan. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2021). Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik. Bumi Aksara.
- Vembriarto, S. T. (1982). Pengantar perencanaan pendidikan (educational planning). (No Title).
- Yulaekah, Afriza, A. T. (2023). Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Ilmu Manajemen Terapan, 4*.