

TINJAUAN LITERATUR: STRATEGI PENGEMBANGAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Nabilah Anisah^{1,*}; Ida Rindaningsih²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61215

*correspondence author: nabilahanisah16@gmail.com¹ rindaningdih1@umsida.ac.id²

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
1 Januari 2025

Revised :
27 Februari 2025

Accepted:
27 Februari 2025

Kata kunci:

*Tinjauan Literatur;
Strategi
Pengembangan;
Mutu Sumber Daya
Manusia; lembaga
Pendidikan Islam*

Keberhasilan perusahaan ditengah persainagn global yang semakin kompetitif bergantung pada strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan kajian literatur dari berbagai sumber yang dapat dipercaya, penelitian ini bertujuan untuk merangkum dan menganalisis strategi pengembangan SDM yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis literatur, dengan penekanan khusus pada hasil utama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat bergantung pada beberapa hal utama: komitmen manajemen, ketersediaan sumber daya yang cukup, dukungan teknologi, dan budaya perusahaan yang baik. Untu mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance), disarankan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills; pengukuran kinerja melalui evaluasi dan penghargaan berbasis pencapaian (reward); dan kebijakan yang memberikan insentif untuk mendukung keseimbangan kerjadan kehidupan. Selain itu terbukti bahwa penggunaan teknologi kontemporer dalam proses pengembangan SDM dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Pengembangan SDM yang direncanakan dengan baik dan didukung oleh kepemimpinan yang cerdas dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mendorong inovasi, dan menjamin keberlanjutan perusahaan. Hasilnya memberikan panduan praktis tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola SDM secara strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang dan mempertahankan keunggulan mereka di pasar.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu komponen strategis untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkaitan dengan pembinaan manusia, sehingga keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). Termasuk pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. (Habibi, 2022) Pendidikan diposisikan secara strategis dalam Islam sebagai cara untuk membangun individu yang beriman, berilmu dan berakhlak mulia. Namun, institusi pendidikan Islam sering menghadapi kesulitan, terutama dalam hal, pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan faktor utama yang memastikan bahwa kualitas pendidikan tercapai dengan baik.

Baik organisasi, maupun lembaga pendidikan tidak dapat mencapai tujuan manajemen tanpa sumber daya manusia. Karena sumberdaya manusia adalah komponen terpenting dalam manajemen. Tidak diragukan lagi, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi suatu lembaga pendidikan. Apapun kekuatan sistem manajemen kualitas, keberhasilannya pasti bergantung pada aktivitas manusia didalamnya. Suatu lembaga pendidikan akan berhasil berdasarkan kualitas karyawannya (Khalil & Rindaningsih, 2023)

Lembaga pendidikan Islam sering mengalami kekurangan tenaga pengajar yang memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai, terutama dalam bidang-bidang yang membutuhkan keahlian khusus seperti pengajaran agama islam yang mendalam penguasaan metode pembelajaran modern, dan kemampuan berbahasa asing. Selain itu, ada keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan profesional untuk pengajar. Strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting di tengah era globalisasi dan revolusi industri 4.0. lembaga pendidikan Islam harus mempersiapkan siswa dan tenaga kependidikan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan dengan melibatkan semua pihak terkait dan dengan dukungan sumber daya yang memadai. (Sholeh, 2023) dalam konteks saat ini, masyarakat yang menggunakan layanan pendidikan sangat berharap bahwa institusi pendidikan benar-benar berkualitas berdasarkan kualitas fakta dan kualitas persepsi. Kualitas sesungguhnya dari institusi pendidikan dapat didefinisikan

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

sebagai capaian-capaian berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama penyelenggaraannya.

Dunia pendidikan memiliki banyak harapan dari masyarakat. Pada saat ini, perguruan tinggi didorog untuk lebih berkontribusi terhadap peningkatan daya saing bangsa dengan menyediakan pendidikan tinggi berkualitas tinggi. Pemerintah dan berbagai pihak lainnya telah melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan ini. (Hengki Primayana, 2016). Keterbatasan dana, kurangnya sumber daya manusia yang mahir dalam pengembangan SDM serta kurangnya perhatian dari pimpinan lembaga pendidikan Islam terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.(Sholeh, 2023)

Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang utama dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Guru yang handal memiliki kemampuan untuk mewujudkan kualitas pendidikan, dan siswa yang berhasil adalah hasil dari guru yang handal(Habibi, 2022) lembaga pendidikan Islam mempunyai tanggung jawab besar untuk mempersiapkan generasi muda dalam menghadapi tantangan masa depan dengan kesiapan akademin, moral dan spiritual yang kuat. Pengembangan sumber daya manusia di Lembaga pendidikan islam sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sesuatu dilakukan untuk menjadi lebih baik, itu disebut pengembangan(Fitri & Jamilus, 2023) sehingga

Dari beberapa hal tersebut manajemen sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat menarik, dikarenakan sumber daya manusai merupakan hal yang sangat penting dalam upayanya meningkatkan mutu di lembaga pendidikan Islam. Lantas strategi apa saja yang dapat dilakukan dalam mengembangkan mutu sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan Islam berdasarkan literatur yang ada?. Serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keberhasilan strategi pengembangan sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan Islam?.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mempelajari dan memahami berbagai strategi yang berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam. Selain itu, artikel ini juga memberikan saran dan rekomendasi praktis tentang cara lembaga pendidikan Islam dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode Literatur Review, yaitu sebuah metode sistematis, eksplisit dan reproducible untuk mengidentifikasi, menilai dan menyusun karya-karya penelitian dan ide-ide yang telah dibuat oleh para peneliti dan praktisi. Tujuan dari literatur review adalah untuk membuat analisi dan sintesis dari pengetahuan yang sudah adfa tentang topik yang akan diteliti, sehingga ada ruang untuk penelitian baru. (Ulhaq, 2018)

Langkah-langkah yang telah dikerjakan yaitu Membuat rumusan masalah yang meliputi: Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, pendekatan apa yang

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

dapat digunakan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam? Dalam lembaga pendidikan Islam, komponen apa saja yang memastikan strategi pengembangan sumberdaya manusia berhasil?

Artikel ini ditulis menggunakan metode *literatur review*, dengan referensi dari jurnal dan artikel tentang 'Strategi pengembangan mutu sumber daya manusia. Semua artikel diperoleh melalui database google scholar. Kriteria inklusi dan seleksi dokumen menggunakan kata kunci "strategi pengembangan sumber daya manusia".

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan Islam, beberapa langkah dilakukan:

1. **Merumuskan Pertanyaan Kunci** , seperti:
 - Pendekatan apa yang paling efektif untuk meningkatkan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam?
 - Faktor apa saja yang menentukan keberhasilan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam?
2. **Mengumpulkan Referensi** , dengan mencari jurnal dan artikel ilmiah yang membahas "**strategi pengembangan mutu sumber daya manusia.**"
3. **Menggunakan Google Cendekia** , sebagai sumber utama dalam menemukan dokumen yang relevan.
4. **Menyering Dokumen Berdasarkan Kriteria Inklusi** , yakni hanya mengambil artikel yang benar-benar sesuai dengan topik penelitian ini.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi lebih rinci tentang bagaimana strategi pengajaran SDM dapat diterapkan secara efektif dalam pendidikan Islam .

Hasil dan pembahasan

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Konsep utama dalam ilmu manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Jika kita berbicara tentang manajemen, kita akan berbicara tentang bagaimana kita memahami organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi juga dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu bidang manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia, yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia semakin penting untuk mencapai tujuan. Akibatnya, berbagai penelitian dan temuan tentang sumber daya manusia digabungkan ke dalam istilah manajemen sumber daya manusia. (Fudin, 2019)

Manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan dengan beberapa istilah yang sering digunakan, seperti manajemen sumber daya insani, manajemen personalia,

LPPM - Universitas Serambi Mekkah**Vol. 04 No. 01. Februari 2025**

manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Pergeseran dari manajemen personalia ke manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mengakui adanya peran penting dan menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia. (Nurmalasari & Karimah, 2020)

Menurut Notoatmojo, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia melalui pengelolaan tenaga kerja, pelatihan, dan pendidikan untuk mencapai hasil optimal. (Ansori, 2015). Pengembangan, menurut Hasibuan (2000:68), adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan dan pendidikan. Simamora (2001:143) menyatakan bahwa pengembangan adalah persiapan seseorang untuk memikul tugas yang berbeda atau lebih besar dalam organisasi. Biasanya pengembangan dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk kinerja yang lebih baik ditempat kerja. (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020)

Komponen pengembangan Tenaga Kerja: Pendidikan adalah proses yang berlangsung dalam waktu yang lama yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan konseptual seseorang. Pelatihan: Proses jangka pendek yang berfokus pada meningkatkan pengetahuan praktis dan keterampilan teknis. Pengembangan Karir: Upaya memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengembangkan bakat mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang mereka miliki. Ini juga memberikan kesempatan untuk berkarir. (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020)

Tujuan Pengembangan Sumber daya manusia; 1) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan program. 2) mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan yang akan datang dan bagaimana hal itu akan berdampak pada organisasi. 3) meningkatkan motivasi karir individu dan membangun kerjasama tim yang kuat. (JASMINE, 2014).

Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan persaingan yang semakin ketat di era modern, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Jika organisasi melakukan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, mereka dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing mereka.

Oleh karena itu, kerangka teori pengembangan sumber daya manusia menekankan betapa pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi individu. Pada akhirnya, ini akan membantu mencapai tujuan organisasi

secara keseluruhan. [Werner & DeSimone \(2009\)](#) Menjelaskan bahwa HRD mencakup pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran organisasi untuk meningkatkan efektivitas individu dan institusi.

2. Mutu Pendidikan dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Konsep mutu pendidikan dalam prespektif Islam

Konsep mutu dalam Islam terkait erat dengan prinsip-prinsip manajemen mutu yang diterapkan dalam institusi pendidikan Islam. Konsep kualitas ini mencakup penerapan nilai-nilai Islam dalam program pendidikan dan penekanan pada moralitas dan karakter siswa.

Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memfokuskan pada semua sumber daya yang ada dikenal sebagai manajemen mutu pendidikan Islam. Mutu pendidikan Islam juga menekankan pentingnya perbaikan terus-menerus dalam semua aspek manajemen pendidikan, termasuk manajemen pembelajaran, kurikulum, personalia, dan hubungan masyarakat. (Mataram, 2016)

Selain itu, manajemen mutu pendidikan Islam meningkatkan daya saing perusahaan dengan memperbaiki produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan secara berkelanjutan. Sebagai agama yang mengajarkan orientasi kerja dan etos kerja yang tinggi, manajemen pendidikan Islam seharusnya menjadi pendorong dalam pengembangannya. (Santi et al., 2024). Untuk menerapkan manajemen mutu dalam pendidikan Islam, perbaikan terus-menerus diperlukan, yang mencakup semua aspek manajemen pendidikan, termasuk manajemen proses pembelajaran, kurikulum, personalia, dan hubungan dengan masyarakat. Menetapkan standar kualitas yang jelas dan membuat sistem yang fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan juga merupakan bagian penting dari manajemen mutu. (Irsyadiyah, 2020). Akibatnya memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajemen kualitas pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga membentuk karakter siswa yang sesuai dengan ajaran Islam.

Penelitian lain menemukan bahwa ajaran Islam dalam Al-Quran dan Hadist memiliki hubungan yang kuat dengan manajemen mutu. Islam menganjurkan setiap orang untuk melakukan segala sesuatu dengan *Itqan*, yang berarti bersungguh-sungguh dan berkualitas dalam pekerjaan mereka. (Mayang et al., 2023)

Hubungan antara Peningkatan Pendidikan dan Pengelolaan SDM

Kualitas pendidikan sangat penting dalam bidang pendidikan karena mempengaruhi bagaimana sumber daya manusia (SDM) dikembangkan. Pendidikan sangat penting dalam bidang pendidikan karena mempengaruhi bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini memperhatikan, yang paling unsur yang elemen penting adalah guru. adalah guru. Sebagai guru, kekuatan yang besar dalam mendorong pembelajaran siswa.

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

Mereka memiliki kekuatan besar dalam membina pembelajaran siswa . Sebuah penelitian yang diterbitkan dalam jurnal pendidikan , Jurnal Ilmiah Pendidikan (Zulwiddi & M , 2023), menunjukkan bahwa guru yang berpengetahuan dan berpengalaman lebih mampu mengajar siswa .Studi yang diterbitkan dalam jurnal pendidikan , Jurnal Ilmiah Pendidikan (Zulwiddi & M, 2023), menunjukkan bahwa guru yang berpengetahuan dan berpengalaman lebih mampu mengajar siswa . Keterampilan ini memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif lingkungan belajar itu kondusif yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik siswa .akhirnya meningkatkan prestasi akademis siswa. Akan tetapi , keberhasilan kesuksesan pendidikan tidak hanya dikaitkan dengan guru pendidikan tidak hanya dibebankan kepada guru . Manajemen dan kepemimpinan yang kuat juga memiliki keuntungan yang signifikan .Rasa rasa yang kuat kepemimpinan dan manajemen sekolah yang dari kepemimpinan juga memiliki dampak yang signifikan .dan manajemen sekolah juga memiliki dampak yang signifikan . Menurut penelitian lain (Arief, 2021) , koordinator sekolah yang berdedikasi lain untuk memajukan SDM akan memberikan kontribusi berkelanjutan bagi peningkatan kualitas pendidikan .studi (Arief, 2021), seorang koordinator sekolah yang berdedikasi untuk memajukan SDM akan memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi peningkatan mutu pendidikan .

Prinsip-prinsip pengembangan SDM

1. Pandangan Islam tentang pengembangan sumber daya manusia

Nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah membentuk dasar bagi pendekatan Islam untuk pengembangan sumber daya manusia, yang menekankan betapa pentingnya keselarasan antara aspek spiritual, intelektual, dan moral. Berikut ini adalah nilai-nilai utama:

Tauhid sebagai landasan utama: Pendekatan Islam mengarahkan pengembangan SDM pada keyakinan bahwa manusia adalah Khalifah di bumi (Qs. Al-Baqarah: 30), yang berarti mereka harus dapat mengelola diri mereka sendiri, orang lain, dan sumber daya mereka dengan bertanggung jawab kepada Allah.

Pendidikan berbasis Akhlaq: Pentingnya pendidikan Islam dalam pembentukan karakter, terutama untuk generasi milenial, dengan menekankan bahwa pendidikan Islam yang baik dapat membantu generasi muda memahami nilai-nilai moral dan spiritual serta mengembangkan karakter. (Adin & Fauzi, 2024) Pendidikan Islam mengajarkan Aqidah (keyakinan), ibadah (praktik keagamaan), Akhlak (moral), dan muamalah (interaksi sosial). Semua ini berkontribusi pada pembentukan karakter siswa yang berakhlak mulia. (Salisah et al., 2024) Tujuan utama pendidikan Islam adalah untuk menghasilkan orang yang beriman, bertaqwa, dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam. Ini dicapai melalui penyelarasan pengetahuan agama, moralitas dan keterampilan praktis dengan cara yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. (Harlina & Rasyidi, 2023)

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

Pengembangan Berkelanjutan: Dalam Islam, pembelajaran sepanjang hayat - juga dikenal sebagai *long life education* - dianjurkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam era digitalisasi yang terus berkembang, pendekatan inirelevan (Adolph, 2016a). Sesuai dalam Qs Al-Baqarah ayat 31 yang menunjukkan pentingnya pengetahuan dan kemajuan *"Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama seluruhnya, kemudian Dia menyerahkan mereka kepada para malaikat dan berfirman: 'Sebutkanlah kepada-Ku nama-nama mereka jika kamu memang benar'."* Disini kita mengetahui tentang pentingnya pengembangan dalam diri agar lebih menguasai ilmu.

Integrasi IMTAQ dan IPTEK: dengan menggabungkan iman dan takwa (IMTAQ) dan Ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan menghasilkan individu yang kompeten dan berakhlak mulia (Ridwan, 2022). Allah SWT berfirman dalam Surah Al-A'raf ayat 176 *"Dan sekiranya kami menghendaki, niscaya kami tinggikan (derajatnya) dengan (ayat-ayat) itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan mengikuti keinginannya (yang rendah). Maka perumpamaannya seperti anjing. Jika kamu menghalaunya. Dijulurkan lidahnya, dan jika kamu membiarkannya, ia menjulurkan lidahnya (juga)."* Integrasi IMTAQ dan IPTEK membutuhkan keseimbangan antara keimanan dan pengetahuan.

2. Teori-Teori Kontemporer yang relevan

Beberapa teori kontemporer yang relevan tentang pengembangan sumber daya manusia termasuk:

Pengembangan Kompetensi: proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan individu (Bukit et al., 2016)

Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM: dalam proses pengembangan SDM, penggunaan teknologi informasi dapat membantu meningkatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. (Nikmah et al., 2023) karna zaman semakin maju sehingga SDM harus bisa menguasai teknologi demi peningkatan mutu dalam lembaga pendidikan Islam.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital: Adaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis adalah perlu untuk manajemen sumber daya manusia di era digital. Ini termasuk memperoleh keterampilan digital dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Strategi Pengembangan Mutu SDM berdasarkan literatur

Dalam penyusunan strategi pengembangan mutu SDM ada beberapa poin yang harus ditempuh.

Perencanaan SDM Strategis

Perencanaan SDM strategis adalah proses sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, kualitas dan kompetensi SDM yang tepat untuk mencapai visi, misi dan tujuan jangka panjang. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan SDM, identifikasi potensi pekerja, dan pengembangan strategi yang sesuai dengan rencana bisnis organisasi. Strategi ini mencakup tindakan seperti :

- Identifikasi Kebutuhan dan Potensi SDM: Proses ini melibatkan penilaian keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan. Perencanaan SDM harus menyesuaikan kebutuhan tersebut dengan mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan. (Adolph, 2016b)
- Penyusunan visi, misi dan tujuan pengembangan SDM: Perencanaan pengembangan SDM yang efektif harus mencakup penetapan visi, misi dan tujuan yang jelas untuk pengembangan SDM. Ini akan memungkinkan budaya organisasi mendukung nilai nilai dan prinsip strategis perusahaan. (Adolph, 2016b)

Pengembangan dan Pelatihan Kompetensi

Proses sistematis yang disebut pelatihan dan pengembangan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini adalah komponen penting dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan

- Program pelatihan berbasis kompetensi: Salah satu pendekatan yang efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Organisasi pendidikan Islam dapat menawarkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam bidang 4.0.(Sholeh, 2023)
- Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM: Organisasi harus terus memperbarui keterampilan karyawan mereka untuk memenuhi kebutuhan bisnis karena kemajuan teknologi yang pesat, sehingga perencanaan SDM berbasis strategis cenderung lebih siap untuk menggapai perubahan teknologi.

Peningkatan kesejahteraan SDM.

Salah satu strategi penting untuk mengembangkan organisasi adalah meningkatkan kesejahteraan SDM. Aspek non-finansial dan finansial dari kesejahteraan karyawan termasuk keseimbangan antara kerja dan kehidupan, pengakuan, rasa puas, dan suasana kerja yang nyaman. Berikut adalah beberapa komponen penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- Menurut Yuliasitika Insentif dan penghargaan adalah Pengembangan organisasi pendidikan Islam ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, berdaya saing, inovatif, dan kreatif. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui pelatihan dengan rencana dan strategi yang tepat. (Yuliasitika & Nurhadi, 2022)
- Menurut Jasmine Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan ialah Upaya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan kesejahteraan karyawan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. (JASMINE, 2014)

Pengawasan Kinerja SDM

Pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan dan standar organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi, menemukan masalah dan memberikan kritik yang konstruktif.

- Evaluasi kinerja secara berkala: jika organisasi memiliki evaluasi kinerja yang baik, mereka dapat melihat sejauh mana karyawan mendukung implementasi strategi. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk memperbaiki perencanaan SDM dan pengembangan. (Adolph, 2016b)
- Sistem penghargaan berbasis pencapaian: Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan perilaku, sikap, pengalaman, dan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang paling efektif. (Warid Asy'ari & Ayu Sekar Sukmaningrum, 2022)

Kepemimpinan dan lingkungan Organisasi

Kepemimpinan dan lingkungan organisasi adalah dua elemen yang berbeda, dimana dua hal ini harus saling menyeimbangi satu dengan lainnya, berikut adalah beberapa hal yang harus menyatukannya:

- Peran kepemimpinan dalam membangun budaya kerja islami: Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berkualitas tinggi. (Harlina & Rasyidi, 2023)
- Kolaborasi dan penguatan nilai-nilai Islam: tujuan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berakhlakul karimah dan bermanfaat bagi masyarakat dan bangsa. (Kurniawan, 2020)
- Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas SDM. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas organisasi

melalui peran interpersonal, pengambilan keputusan, dan sebagai sumber informasi.

Faktor-faktor penentu keberhasilan

Beberapa komponen penting mempengaruhi kinerja organisasi termasuk: 1) Komitmen manajemen : Implementasi sistem dan proses baru membutuhkan dukungan penuh dari manajemen puncak. Manajemen puncak bertanggung jawab untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan dan memastikan integrasi teknologi berjalan dengan baik dalam organisasi. (Fadilla et al., 2021). 2) Ketersediaan Sumber Daya: Keberhasilan implementasi sistem dan proses dalam organisasi bergantung pada ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dana maupun tenaga kerja. (Mauliddiyah, 2021). 3) Budaya Organisasi yang kondusif : budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mendukung keberhasilan implementasi sistem. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan berkomitmen pada tujuan organisasi 4) Dukungan Teknologi dan Inovasi: Organisasi yang memiliki dukungan teknologi yang memadai dapat beradaptasi dengan perubahan yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan, dan pemanfaatan teknologi dan inovasi yang tepat dalam proses bisnis dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. (Sholeh, 2023). Memahami dan mengelola elemen-elemen ini secara efektif dapat meningkatkan peluang keberhasilan untuk proyek yang berbeda yang dilakukan oleh organisasi

Hasil Studi Literatur

Beberapa temuan utama dari tinjauan literatur tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berhasil meningkatkan kinerja dan profesionalisme organisasi adalah sebagai berikut : 1) Sosialisasi dan Pelatihan: Program sosialisasi dan pelatihan yang direncanakan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. 2) Pemasaran dan Promosi Digital: kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pemasaran dan promosi menjadi sangat penting di era digital. Pelatihan di bidang ini dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperluas jangkauan pasar. 3) Rewarding dan Penghargaan: Dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan, karyawan dimotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi aktif pada pencapaian tujuan organisasi. 4) Kolaborasi dan Kemitraan: menciptakan budaya kerja sama dan membangun kolaborasi strategis dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta membuka peluang untuk inovasi. (Ananta et al., 2024). Dengan dukungan dari komitmen manajemen dan budaya organisasi yang positif, strategi-strategi di atas dapat meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dan mendorong pertumbuhan jangka panjang organisasi.

Kesimpulan

Keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi dinamika dan tantangan bisnis kontemporer bergantung pada strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Beberapa poin utama yang dapat disimpulkan berdasarkan penelitian literatur adalah: 1) Faktor Penentu Keberhasilan: : komitmen manajemen, ketersediaan sumber daya, dukungan teknologi, dan budaya organisasi yang baik adalah komponen penting yang membantu pengembangan SDM. 2) Strategi utama untuk meningkatkan SDM meliputi pelatihan dan Pengembangan Kompetensi dimana memberikan program pelatihan yang berbasis kebutuhan kompetensi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills SDM, selanjutnya Pengelolaan kinerja penghargaan bertujuan untuk memberikan sistem yang adil dan jelas untuk memberikan penghargaan berdasarkan kinerja, Serta peningkatan kesejahteraan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, gunakan insentif dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan. 3) Peran Kepemimpinan dan Inovasi: Pemimpin yang visioner dan menggunakan teknologi kontemporer dapat membuat lingkungan organisasi yang mendukung kreativitas, inovasi, dan kerja sama.

Pengembangan SDM yang direncanakan dan memenuhi kebutuhan perusahaan meningkatkan kemampuan setiap karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Adin, A. M., & Fauzi, S. (2024). Peran Pendidikan Islam dalam Membentuk Generasi Islami. *Tsaqofah*, 4(2), 839–847. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2590>
- Ananta, N. P., Ramadhan, A., Meirinawati, M., & Suprpto, F. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal pada Sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bappenas Working Papers*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Ansori. (2015). Konsep Teoretis. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Fadilla, N. M., Setyonugroho, W., & Permana, I. (2021). Komitmen Top Level Management Mendukung Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. *Proceedings of International Conference on Healthcare Facilities*, 108–120.

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

- Fitri, L., & Jamilus. (2023). Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi dan Tantangan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 887–893. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.840>
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millennial. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Harlina, H., & Rasyidi, A. (2023). Bentuk Karakter Mulia: Peran Pendidikan Islam dalam Pembentukan Akhlak Muslim. *Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan*, 19(2). https://jurnal.staialjami.ac.id/index.php/Al_JAMI/article/view/97%0Ahttps://jurnal.staialjami.ac.id/index.php/Al_JAMI/article/download/97/61
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Irsyadiyah, A. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Perpektif Pendidikan Islam. *Rausyan Fikr : Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 16(1), 76–85. <https://doi.org/10.31000/rf.v16i1.2459>
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, 13(2). <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669>
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 105–125. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Mataram, D. I. M. A. N. (2016). *Tqm Hei* 23. 1, 103–130.
- Mayang, R. maolina, Hula, I. R. N., Podungge, M., & Mokodongan, W. (2023). Mutu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Al-Quran Dan Tafsir. *Al Muhafidz: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 3(1). <https://doi.org/10.57163/almuhafidz.v3i1.57>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (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>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana

LPPM - Universitas Serambi Mekkah

Vol. 04 No. 01. Februari 2025

- Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Ridwan, M. A. (2022). Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam*, 16(2), 89–103. <https://doi.org/10.24054/jsti.v16i2.103>.
- Salisah, S. K., Darmiyanti, A., & Arifudin, Y. F. (2024). Peran Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Peserta Didik di Era Digital: Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 36–42. <http://jurnal.tarbiyah.stainsorong.ac.id/index.php/al-fikr>
- Santi, H. A. N., Pratama, J. A., & Amrillah, R. (2024). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(03), 110–116. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i03.1335>
- Sholeh, M. Ibnu Sholeh. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *IDEALITA: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3(1), 91–116. <https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116>
- Ulhaq, dr. Z. S. (2018). Panduan Penulisan Skripsi : Literatur Review. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 32.
- Warid Asy'ari, A., & Ayu Sekar Sukmaningrum, D. (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.490>
- Yulastika, N., & Nurhadi, A. (2022). Strategic Plan for Human Resource Development of Islamic Education Organizations in the Era of Digital. *Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 5, 68–82.
- Zulwiddi, N., & M, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i1.356>
- Werner, JM, & DeSimone, RL (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (edisi ke-6). South-Western Cengage Learning.