



Research Article

Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Chusnul Khotimah Setya Darna¹, Andi Arif Rifa'i²

- 1 Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta; chusnulkho63@gmail.com
- 2 Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta; andiarifrifai@staff.uinsaid.ac.id

Copyright © 2026 by Authors, Published by **Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : March 15, 2026
Accepted : May 19, 2026

Revised : April 13, 2026
Available online : June 13, 2026

How to Cite: Chusnul Khotimah Setya Darna, & Andi Arif Rifa'i. (2026). Strategic Management to Improve Human Resources in Islamic Educational Institutions. *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 89-100. <https://doi.org/10.61166/responsive.v2i2.43>

Strategic Management to Improve Human Resources in Islamic Educational Institutions

Abstract. Education plays a crucial role in the advancement of a nation, particularly in the context of Islamic educational institutions, which not only impart worldly knowledge but also instill religious values to shape noble character. To achieve the ideal educational goals, Islamic educational institutions require effective strategic management focused on improving the quality of human resources (HR). Strategic management can help organize the necessary steps to achieve quality education goals, as well as build a competitive advantage in educational institutions. This study aims to analyze the implementation of strategic management in enhancing HR quality in Islamic educational institutions. Using a literature review method, this research examines theories related to strategic management, HR management, and educational development in the Islamic context. The study also explores the vital role of teachers in creating excellent education through professionalism and appropriate competencies. The findings of this study are expected to provide insights for the sustainable development of management in Islamic educational institutions and contribute to improving the quality of education and HR in these institutions.

Keywords: Islamic Educational Institutions, Human Resources, Strategic Management

Abstrak. Pendidikan memainkan peran penting dalam kemajuan suatu negara, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya menanamkan pengetahuan duniawi tetapi juga nilai-nilai agama untuk membentuk akhlak mulia. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang ideal, lembaga pendidikan Islam memerlukan manajemen strategi yang tepat dan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Manajemen strategi dapat membantu mengatur langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan berkualitas, serta membangun keunggulan kompetitif di lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam. Dengan menggunakan metode literature review, penelitian ini mengkaji teori-teori terkait manajemen strategi, pengelolaan SDM, dan pengembangan pendidikan dalam konteks Islam. Penelitian ini juga menggali pentingnya peran guru dalam menciptakan pendidikan yang unggul melalui profesionalisme dan kompetensi yang sesuai. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam yang berkelanjutan, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan SDM di lembaga pendidikan Islam.

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

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu negara dan bangsa adalah pendidikan. Karena pendidikan merupakan proses peningkatan, perbaikan, dan perubahan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan bimbingan. Melalui interaksi yang dinamis dan tindakan yang disengaja, proses pendidikan menunjukkan adanya kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, tindakan pendidikan selalu bersifat aktif dan terencana, maka pendidikan merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sadar agar terjadi perubahan sikap dan tata laku yang diharapkan yaitu terjadinya pemanusiaan manusia yang cerdas, terampil, mandiri, berdisiplin dan berakhlak mulia (Kurniawati, 2017).

Pendidikan juga menjadi salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia, yang tidak hanya berfungsi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk karakter dan akhlak mulia. Dalam konteks masyarakat Muslim, lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting, karena di dalamnya tidak hanya diajarkan ilmu pengetahuan duniawi, tetapi juga nilai-nilai agama yang membentuk keimanan dan ketaqwaan kepada Allah Swt.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang ideal, lembaga pendidikan Islam harus dilengkapi dengan manajemen strategi yang tepat dan berfokus pada mutu pendidikan yang berkualitas. Ketiga komponen ini, lembaga pendidikan Islam, manajemen strategi, dan mutu pendidikan merupakan elemen-elemen yang saling terkait dan mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Dalam Al-Qur'an, Allah Swt berfirman tentang pentingnya ilmu sebagai salah satu aspek yang harus diperjuangkan oleh umat Islam:

"Katakanlah: 'Apakah sama orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui?' Sesungguhnya orang yang berakhlak mulia dan berilmu pengetahuan itu lebih mulia di sisi Allah" (Az-Zumar: 9).

Ayat ini mengingatkan umat Islam akan pentingnya ilmu pengetahuan, dan lembaga pendidikan Islam berperan sebagai tempat untuk memfasilitasi pencarian ilmu tersebut. Untuk menuju keberhasilan dalam proses pendidikan, diperlukan konsep yang baik dan matang. Manajemen harus dapat berfungsi dan beroperasi guna memperlancar tercapainya tujuan pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Implementasi pendidikan Islam yang kurang memadai akan terhambat dan menjadi salah satu faktor penyebabnya (Muhsinin, Sentosa, Umu, & Athi, 2023). Dalam konteks pendidikan, manajemen strategi dapat digunakan untuk mengatur langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Hal ini karena manajemen strategi adalah suatu proses yang melibatkan identifikasi, pengaturan, dan implementasi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Muhsinin et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Manusia diciptakan oleh Allah Swt sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola sumber daya yang ada demi kesejahteraan manusia dan seluruh alam semesta. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Jasiyah ayat 13 yang berbunyi:

"Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan di bumi semuanya (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang berfikir" (Q.S. Al-Jasiyah: 13).

Ayat di atas memperjelas bahwa sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik dan benar, karena merupakan amanah yang harus diemban manusia sebagai bentuk pertanggungjawaban kelak di akhirat. Dalam perspektif Islam, terlihat jelas bahwa pendidikan sangat berperan penting dalam melahirkan sumber daya manusia yang handal dan mampu menjawab tantangan zaman yang semakin ketat (Khuroidah, Asnik, & Maunah, Binti, 2022). Oleh karena itu, program-program peningkatan kualitas SDM di naungan lembaga pendidikan Islam menjadi bentuk penyegaran dan pengembangan keilmuan yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa maju tidaknya suatu lembaga pendidikan Islam sangat tergantung pada perencanaan dan pengelolaan yang baik (Majid, Mohammad Arif, & Sudarto, 2022).

Lembaga pendidikan Islam diberi kewenangan untuk membina dan menghasilkan sumber daya manusia yang Islami. Lembaga ini tidak hanya harus berkualitas dalam pengetahuan, keterampilan, dan teknologi, tetapi juga mampu menguasai, mengembangkan, dan menggunakannya dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip Islam. Untuk mewujudkan keunggulan akademik dalam dunia pendidikan, lembaga pendidikan harus kembali kepada niat awalnya saat didirikan, yaitu menebarkan ilmu pengetahuan guna mencerdaskan kehidupan berbangsa, termasuk mengembangkan sumber daya manusia Islam yang unggul. Selain itu, pengelolaan SDM juga harus didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang dianjurkan dalam Islam melalui Al-Qur'an dan Sunnah. Maka, sudah semestinya gagasan untuk

mengembangkan program pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya di lembaga pendidikan Islam, harus didasarkan pada nilai-nilai Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadis. Hal ini terutama berkaitan dengan bagaimana lembaga pendidikan melahirkan luaran (peserta didik) yang taat kepada Allah dan menguasai ilmu dunia yang dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan pembicaraan yang sangat penting, terutama seputar luaran lembaga pendidikan. Lulusan yang berkualitas akan menjadi incaran setiap wali siswa, meski biaya yang akan mereka hadapi lebih besar dari standar pendidikan yang ada (Amin, Khairul, Subaweh, Imam, Prihatin, Taupik, Yusri, Yusnimar, & Wismanto, 2022).

Oleh karena itu, dalam upaya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam saat ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam". Yang mana dalam kesehariannya, guru diharapkan dapat bergaul, berkomunikasi, dan membimbing siswa dengan sikap profesional. Agar dapat menjalankan perannya sebagai pendidik, guru harus memiliki kompetensi yang memadai, yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Maka dari itu profesionalisme guru yang berpengaruh dalam mewujudkan sekolah yang unggul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik manajemen strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Isi penelitian ini mencakup pembahasan dan penjelasan mengenai teori-teori yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, manajemen strategis, dan pengembangan kualitas pendidikan dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur mencakup "Manajemen Strategi", "Pengembangan Sumber Daya Manusia", "Lembaga Pendidikan Islam", dan "Keunggulan Kompetitif", dengan kombinasi kata kunci yang disusun untuk memperoleh hasil yang lebih relevan.

Metode *literature review* ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana manajemen strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, serta untuk membangun keunggulan kompetitif dalam konteks pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam. Penulis mengumpulkan beberapa buku dan jurnal yang kemudian dianalisis untuk mengambil kesimpulan dan telaah mendalam, dengan harapan menghasilkan output yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam. Metode ini juga membantu memvalidasi temuan-temuan literatur, serta memberikan dasar untuk pengembangan konsep dan pemikiran lebih lanjut dalam bidang manajemen pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen

Manajemen memiliki banyak sinonim, di antaranya mengelola, mengatur, dan Istilah "manajemen" berasal dari kata "*to manage*", yang secara umum diartikan sebagai "mengatur". Definisi manajemen dapat dipahami dari berbagai perspektif,

seperti perspektif pemimpin dan kepemimpinan, perspektif administrasi, serta perspektif pengelolaan dan tata laksana. Menurut kamus Webster's New Collegiate, kata "manage" berasal dari kata "manus", yang berarti "tangan", sehingga kata tersebut dapat bermakna mengurus, membimbing, dan mengawasi untuk mencapai suatu tujuan (Suheli Suheli, 2018).

Pada awalnya, istilah "manajemen" lebih dipahami sebagai "pengelolaan". Namun, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, penggunaan istilah ini telah berkembang dan mencakup makna yang lebih luas, seperti mengatur, mengarahkan, dan mengelola. Perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen turut mempengaruhi pemaknaan istilah tersebut, sehingga definisi manajemen sebagai "pengelolaan" kini jarang digunakan. Definisi manajemen semakin berkembang menjadi lebih spesifik, terutama dalam kaitannya dengan fungsi-fungsinya (Mujahid, 2003).

Manajemen juga dapat dikenal dengan istilah efisiensi, di mana tujuan dari penerapannya adalah untuk mengefektifkan dan mengefisienkan waktu dalam mencapai tujuan tertentu. Mengutip dari Peter Drucker, istilah efisiensi menekankan aspek pelaksanaan pekerjaan dengan benar, sementara efektif berarti melaksanakan pekerjaan yang benar (Faizal Rizqi Sawaluddin dan Ridwan Rustandi, 2020). George Terry, dalam Hadari Nawawi, menjelaskan bahwa "manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dengan bantuan pihak lain" (Muhammad Priyatna, 2017). Sementara itu, Mujahid mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam mengatur orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen, seorang manajer memerlukan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri, melainkan membutuhkan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang kolektif. Sebagai pemegang tanggung jawab penuh, manajer akan mendelegasikan tugas sesuai dengan tupoksi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen dilakukan oleh seorang manajer dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada (Mujahid, 2003).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pekerja, karyawan, pegawai, atau individu yang bekerja dalam suatu pekerjaan (Nurmalasari & Karimah, 2020, p. 34). Dengan kata lain, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai sekelompok tenaga kerja yang menduduki suatu posisi jabatan, atau individu yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pada lembaga, instansi, atau organisasi tertentu. Sutrisno menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, daya, dan karya. Pemikiran ini menjadi dasar bagi upaya pengembangan bakat, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia, yang berkaitan dengan keahlian, keterampilan, dan kemampuan kerja, menggambarkan kualitas kinerja yang akan diberikan kepada

lembaga (Indriyani, 2020, p. 347). Tujuan lembaga merupakan titik fokus yang menentukan arah dan capaian yang harus dicapai. Sumber daya manusia yang unggul menjadi modal utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga atau organisasi. Robbins menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi pencapaian sumber daya manusia yang unggul, yaitu aspek individu, aspek kelompok, dan aspek organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua operasional Lembaga Pendidikan Islam didorong oleh pertimbangan sumber daya manusia (SDM), yang diawasi secara ketat. Lembaga memanfaatkan berbagai sumber daya manusia, termasuk staf pengajar dan non-pengajar, seperti pustakawan, teknisi, dan asisten pelaksana. Sumber daya manusia merupakan aspek integral dari infrastruktur kompleks yang membentuk lembaga pendidikan. Semua bagian ini memiliki tujuan dan terhubung dalam beberapa cara. Untuk memenuhi tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah, diperlukan manajemen yang tepat (Tahar, Setiadi, Rahayu, Stie, & Surabaya, 2022).

Mengingat definisi manajemen, jelas bahwa proses manajemen harus mencerminkan empat peran utama seorang manajer atau supervisor, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (pengendalian). Oleh karena itu, manajemen digambarkan sebagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengatur semua bagian dari suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien (Hesti Kusumaningrum, Syabillah Azzahra, Syakirah Rahma Putri, & Siti Aisyah, 2024). Di bagian berikut, peneliti akan membahas masing-masing tugas manajerial ini:

a. Perencanaan (Planning)

Menurut Mulyasa, "perencanaan merupakan proses sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang." Di sisi lain, G.R. Terry, seperti yang dijelaskan oleh Sukarna, menyatakan bahwa "perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan, serta penggunaan perkiraan untuk masa yang akan datang dengan cara menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan". Perencanaan adalah proses mencari tahu sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana hal itu akan dilakukan, siapa yang akan melakukannya, dan apa yang akan dicapai.

Perencanaan sering dianggap sebagai jembatan antara keadaan sekarang dan harapan di masa depan. Meskipun sulit untuk meramalkan keadaan masa depan secara akurat karena banyak faktor yang berada di luar kendali manusia, penting untuk melakukan persiapan. Perencanaan pendidikan merujuk pada pemilihan tindakan yang akan dilakukan selama periode tertentu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan yang memenuhi tujuan sistem dan kemampuan sistem untuk memenuhi kebutuhan pembangunan masyarakat. Dalam konteks ini, pendidikan formal adalah sistem bertingkat yang mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, yang dianggap sebagai standar emas pengajaran. Pendidikan nonformal menyediakan kesempatan belajar yang berkaitan langsung dengan

pekerjaan, sedangkan pendidikan informal merupakan proses belajar yang tidak terstruktur (Makmur & Hadi, 2020).

b. Pengorganisasian (Organizing)

Istilah "pengorganisasian" berasal dari kata "mengorganisasikan", yang berarti mengumpulkan elemen-elemen yang saling berhubungan untuk menciptakan hubungan yang terintegrasi. Pengorganisasian mencakup penentuan apa yang perlu dilakukan, membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, mengalokasikan tugas kepada individu, menetapkan garis wewenang, dan mengidentifikasi ketergantungan (Umam & Akhmad, 2021).

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang aktif. Tindakan ini meliputi mengidentifikasi, mengkategorikan, mencapai tujuan. G.R. Terry, sebagaimana didefinisikan oleh Malay SP Hasibuan, menyatakan bahwa pengorganisasian adalah proses membina interaksi perilaku kooperatif di antara individu untuk mencapai tujuan bersama.

c. Kepemimpinan (Leading)

Pemimpin adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen, karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik segala aktivitas dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan kekuatan kepemimpinannya secara kreatif dan dinamis. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai proses menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama. Sutrisno mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi tindakan individu atau kelompok, sementara Soepardi menyatakan bahwa kepemimpinan adalah "kemampuan untuk menggerakkan, membujuk, mendorong, dan membimbing agar orang berfungsi sebagai media manajemen dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan". Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan hubungan antara pemimpin, pengikut, dan konteks kelompok (Suryani, Rindaningsih, & Hidayatulloh, 2023).

d. Pengawasan (Controlling)

Pengawasan mengacu pada praktik mengawasi dan memperbaiki proses yang ada. Efektivitas setiap proses manajemen tergantung pada pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh, bukan sebagai serangkaian tugas terpisah.

Konsep Pengembangan SDM

Menurut Weiser dan Davis, sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan sigap dalam mencapai tujuan organisasi. Sonny Sumarsono menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki dua pengertian berbeda. Pertama, SDM mengacu pada usaha kerja atau jasa yang diberikan untuk melaksanakan proses produksi, serta kualitas usaha seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa selama jangka waktu tertentu. Kedua, SDM berarti kemampuan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa melalui usaha kerjanya, yang mencakup kegiatan yang bernilai ekonomi dan dapat memenuhi kebutuhan hidup (Umam & Akhmad, 2021).

Menurut CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development), SDM adalah perencanaan, penerapan, dan pemeliharaan strategi pengelolaan orang (karyawan) untuk mencapai kinerja bisnis yang maksimal, termasuk mendukung pengembangan strategi kebijakan dan prosedur. Mattis dan Jackson menambahkan

bahwa SDM adalah rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan keterampilan manusia digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif merupakan faktor penentu kemajuan suatu organisasi, karena perencanaan SDM sangat berkaitan dengan kebutuhan organisasi akan karyawan berkualitas. Tujuan pengembangan SDM adalah mempersiapkan perubahan jangka panjang dalam jabatan atau kompetensi yang diperlukan, serta mengantisipasi kemungkinan perubahan dalam masyarakat atau lingkungan organisasi.

Pengembangan SDM adalah upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan manajemen untuk mencapai tujuan melalui produktivitas sumber daya manusia. Tujuan-tujuan ini meliputi peningkatan kemampuan karyawan dan kinerja organisasi, serta pelatihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu untuk masa depan. Pendidikan dan pelatihan dapat berdampak positif pada misi organisasi, sehingga diperlukan pegawai dengan kompetensi dan keahlian yang sesuai.

Selain kompetensi profesional, sikap dan perilaku yang mencerminkan etika kerja juga sangat penting. Untuk itu, pendidikan dan pelatihan menjadi media yang diperlukan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu, kelompok, dan seluruh organisasi. Mengingat bahwa manusia, teknologi, posisi, dan organisasi selalu berubah, karyawan perlu dilatih dan dikembangkan. Langkah ini penting agar mereka menguasai teknologi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan dan pengembangan harus dimulai sejak seorang karyawan bergabung dan berlanjut seiring dengan kemajuan karirnya (Fitri Anggreani, 2021).

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang berkualitas yang mampu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja serta pertumbuhannya. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Secara rinci, tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut (Kumala, 2022):

a. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini terjadi karena meningkatnya keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajerial karyawan.

b. Mencapai Efisiensi

Efisiensi sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, pemborosan dapat ditekan, biaya produksi menjadi lebih kecil, dan daya saing organisasi pun meningkat.

c. Meminimalisir Kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin dapat diminimalisir, karena pegawai menjadi semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

d. Mengurangi Kecelakaan

Meningkatnya keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas juga berkontribusi pada penurunan tingkat kecelakaan kerja.

e. Meningkatkan Pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.

f. Memelihara Moral Pegawai

Moral pegawai diharapkan akan lebih baik karena adanya kesempatan untuk mengikuti program pengembangan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, antusiasme pegawai untuk menyelesaikan tugas pun meningkat.

g. Meningkatkan Peluang Karir

Promosi umumnya didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka, seiring dengan peningkatan keahlian dan kemampuan mereka.

h. Meningkatkan Kemampuan Konseptual

Pengembangan juga ditujukan untuk meningkatkan kemampuan konseptual pegawai, sehingga pengambilan keputusan akan menjadi lebih mudah dan akurat.

i. Meningkatkan Kepemimpinan

Human relation adalah salah satu aspek yang menjadi fokus dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan dalam hubungan antarpribadi, diharapkan hubungan antara pegawai dengan atasan, bawahan, dan rekan sejawat akan lebih baik.

j. Peningkatan Balas Jasa

Prestasi kerja pegawai yang mengikuti program pengembangan diharapkan meningkat. Seiring dengan itu, balas jasa atas prestasi mereka juga akan semakin baik.

k. Peningkatan Pelayanan Pada Konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual maupun teknis, upaya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen juga akan berjalan lebih baik. Dengan demikian, kepuasan konsumen sebagai pengguna barang/jasa diharapkan akan terpenuhi.

KESIMPULAN

Manajemen, sumber daya manusia (SDM), dan pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. Manajemen berfungsi sebagai landasan pengelolaan lembaga untuk memastikan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam praktiknya, manajer harus dapat merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengawasi berbagai kegiatan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Keberhasilan manajemen sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Kualitas SDM, baik pengajar maupun tenaga pendukung lainnya, sangat mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. SDM yang unggul, dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai, akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan sangat penting untuk mendukung kesuksesan lembaga pendidikan.

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Program pengembangan yang baik dapat meningkatkan keterampilan teknis, interpersonal, dan manajerial, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi lembaga. Secara keseluruhan, manajemen yang efektif, pengelolaan SDM yang baik, dan pengembangan SDM yang terencana merupakan kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Khairul, Subaweh, Imam, Prihatin, Taupik, Yusri, Yusnimar, & Wismanto. (2022). Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 309.
- Abdul Hannan. (2026). Implementation of Clinical Supervision for Islamic Religious Education Subject Teachers at MIN I Pamekasan. *Madrasah Al-Wathoniyah : Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(2), 93–107. <https://doi.org/10.65118/wathoniyah.v2i2.18>
- Effendi, Mukhlison, & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Elya, Zurtina, dan Jamilus. "Urgensi Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) Lembaga Pendidikan Islam Era Digitalisasi." *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, vol. 20, no. 1, Juni 2024, pp. 16-29.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *An Naba: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Islam*, 5(2).
- Hesti Kusumaningrum, Syabillah Azzahra, Syakirah Rahma Putri, & Siti Aisyah. (2024). Strategi Manajemen untuk Keunggulan Kompetitif di Bidang

- Pendidikan. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(3), 414-423. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.vii3.3175>
- Ibnudin, & Akhmad Syatori. (2023). Professionalism Of Islamic Religious Education Teachers. *Al-Fadlan: Journal of Islamic Education and Teaching*, 1(1), 24-30. <https://doi.org/10.61166/fadlan.viii.5>
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(3).
- Khuroidah, Asnik, & Maunah, Binti. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI). *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(2), September 2022.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254-261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Kurniawati, E. (2017). MANAJEMEN STRATEGIK LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN Studi Kasus di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Gondang Sragen. *At-Taqaddum*, 9(1), 113. <https://doi.org/10.21580/at.v9i1.1784>
- Majid, Mohammad Arif, & Sudarto. (2022). Penguatan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam (Dari Problem Filosofis Menuju Manajemen Strategis). *Al-Lubab: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Keagamaan Islam*, 8(1), 106.
- Makmur, M. T., & Hadi, S. (2020). Strategi Pemulihan Perekonomian Terdampak Covid-19 Melalui Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia Unggul Berbasis Industri 4.0. *Majalah Media Perencana*, 1(1), 117-126. Retrieved from <https://mediaperencana.perencanapembangunan.or.id/index.php/mmp/article/view/7>
- Muhsinin, I. F., Sentosa, S., Umu, F., & Athi, R. (2023). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 87-89. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/studiamanageria>
- Ridwan, Muhammad Arif. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam (Penelitian di SMP Ibnu Siena Cikoneng Kabupaten Ciamis). Tesis, Institut Agama Islam Darussalam (IAID) Ciamis.
- Septiani, R. A. D., Widjojoko, & Wardana, D. (2022). Implementasi Program Literasi Membaca 15 Menit Sebelum Belajar sebagai Upaya dalam Meningkatkan Minat Membaca. *Jurnal Perseda*, 5(2), 130-137.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370. Retrieved from <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>.
- Syafii, Ahmad Mohamad. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor. Tesis, Program Studi

Magister Manajemen Pendidikan Islam, Institut PTIQ Jakarta, Program Pascasarjana.

Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12381.

Umam, K., & Akhmad, Y. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KARYAWAN COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJANYA Akhmad Yunan Atho'illah. *Manova*, 11(1), 68-83. Retrieved from www.kemenperin.go.id