



Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital

Fahmi Fikri

Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

fahmifikri1971@gmail.com

Abstrak

Era digital membawa dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Digitalisasi sistem kerja, penggunaan platform daring, serta transformasi teknologi informasi menuntut pengelolaan SDM yang adaptif dan inovatif. Namun demikian, dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM tidak hanya ditujukan pada pencapaian efisiensi kerja, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual dan akhlak mulia. Artikel ini membahas konsep manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam merespons tantangan era digital, dengan menekankan pentingnya integrasi antara teknologi dan prinsip-prinsip etika Islam dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karier. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif berbasis studi pustaka, dengan mengkaji literatur terkait manajemen pendidikan Islam dan pengelolaan SDM digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam perlu menyusun strategi pemberdayaan SDM yang mencakup pelatihan terpadu antara kompetensi digital dan pembinaan spiritual, penerapan sistem manajerial berbasis teknologi yang transparan dan berkeadilan, serta kepemimpinan teladan yang mampu mengayomi secara digital dan spiritual. Integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem digital tidak hanya memperkuat identitas lembaga pendidikan Islam, tetapi juga meningkatkan kualitas dan integritas SDM secara holistik.

Kata kunci: Manajemen SDM, Nilai-Nilai Islam, Pendidikan Islam, Era Digital, Transformasi Digital.

1. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sebuah lembaga tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, atau kebijakan pemerintah semata, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Guru, tenaga kependidikan, dan manajerial lembaga adalah komponen utama yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek krusial dalam menunjang mutu dan kinerja lembaga pendidikan. Manajemen SDM yang baik memungkinkan sebuah institusi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.[1]

Perubahan zaman yang begitu cepat, terutama dengan hadirnya era digital, telah membawa tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja, proses belajar mengajar, serta pola interaksi antar individu dalam dunia pendidikan. Tantangan ini menuntut lembaga pendidikan untuk tidak hanya adaptif terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi dengan manajemen SDM yang relevan dan humanis. Sayangnya, banyak lembaga pendidikan masih kesulitan dalam mengelola SDM secara adaptif di tengah derasnya digitalisasi.[2]

Di sinilah pentingnya pendekatan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM. Islam sebagai agama yang menyeluruh telah memberikan panduan dalam pengelolaan manusia, baik dari segi rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga etika kerja. Nilai-nilai seperti amanah (tanggung jawab), ikhlas, jujur, adil, dan kerja keras sangat relevan untuk diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Nilai-nilai ini bukan hanya menjadi norma spiritual, tetapi juga pedoman praktis yang dapat menciptakan sistem kerja yang sehat dan profesional.[3]

Manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam juga memberikan keseimbangan antara pencapaian duniawi dan ukhrawi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, keberhasilan tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari akhlak peserta didik dan atmosfer kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai ketauhidan. Oleh karena

itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk tidak hanya menerapkan prinsip-prinsip manajerial modern, tetapi juga mengakar pada nilai-nilai keislaman yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah.[1]

Lebih lanjut, nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM menekankan pentingnya penghargaan terhadap individu sebagai makhluk Allah yang memiliki potensi. Dalam Al-Qur'an, manusia disebut sebagai khalifah di muka bumi, yang mengisyaratkan pentingnya pemberdayaan dan pembinaan sumber daya manusia secara optimal. Konsep tarbiyah (pendidikan) dalam Islam sendiri menunjukkan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk dikembangkan secara holistik, baik secara intelektual, spiritual, maupun sosial.[2]

Integrasi antara manajemen SDM Islam dan era digital bukan berarti menolak teknologi, melainkan menempatkannya dalam kerangka etis dan fungsional. Teknologi dalam pendidikan harus dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, seperti dalam proses rekrutmen daring, pelatihan berbasis e-learning, monitoring kinerja digital, serta pengelolaan data guru dan siswa. Semua ini harus dilakukan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab moral sesuai nilai-nilai Islam.[3]

Di sisi lain, digitalisasi juga membawa tantangan nilai, di mana interaksi menjadi lebih mekanis dan hubungan kerja cenderung impersonal. Manajemen SDM berbasis Islam hadir sebagai solusi untuk menjaga dimensi kemanusiaan dalam dunia pendidikan digital. Dengan pendekatan spiritual dan etika Islam, lembaga pendidikan dapat tetap menjaga kualitas hubungan antar SDM, membangun loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung.[4]

Pentingnya riset tentang manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam lembaga pendidikan menjadi semakin relevan di tengah kebutuhan transformasi pendidikan yang adaptif namun tetap berakar pada nilai-nilai luhur. Banyak lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang mulai menyadari pentingnya pendekatan ini, namun belum semua mampu mengimplementasikannya secara konsisten dan sistematis. Oleh karena itu, penelitian berbasis studi pustaka menjadi sarana penting untuk menggali, merumuskan, dan merancang konsep manajemen SDM Islami yang kontekstual dengan era digital.[1]

Dengan mengangkat permasalahan ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini tidak hanya menyajikan teori manajemen SDM dalam perspektif Islam, tetapi juga merumuskan strategi-strategi implementatif yang dapat diterapkan dalam dunia pendidikan yang tengah bertransformasi secara digital. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya membangun kerangka manajerial yang seimbang antara modernitas dan nilai-nilai spiritual Islam.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). [5] Pendekatan ini dipilih karena fokus kajian terletak pada eksplorasi, analisis, dan sintesis pemikiran teoritis yang bersumber dari literatur-literatur yang relevan mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam serta tantangan pengelolaan lembaga pendidikan di era digital. [6] Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk menghimpun berbagai konsep, teori, dan pandangan dari para ahli serta sumber-sumber primer dan sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen kebijakan yang membahas topik manajemen SDM dalam perspektif Islam. [7] Dengan metode ini, penelitian tidak terikat pada data empiris lapangan, melainkan menggali kedalaman makna dan relevansi nilai-nilai Islam dalam pengembangan strategi manajerial yang kontekstual. [8]

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah secara kritis literatur-literatur yang memiliki relevansi kuat dengan topik penelitian, baik dari perspektif keislaman maupun ilmu manajemen modern. [9] Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan isi literatur secara sistematis dan menganalisis hubungan antar konsep untuk membangun sintesis pemikiran yang utuh. [10] Penelitian ini juga menggunakan metode komparatif dalam menganalisis titik temu dan titik beda antara prinsip-prinsip manajemen SDM konvensional dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, adil, ihsan, dan tanggung jawab kolektif dalam pengelolaan pendidikan. [11] Tujuan akhir dari metode ini adalah membentuk suatu kerangka konseptual yang seimbang antara tuntutan modernitas digital dan prinsip spiritual Islam, sehingga dapat dijadikan acuan dalam praktik manajerial di lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam. [12]

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Nilai-Nilai Islam Sebagai Fondasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Islam, pengelolaan manusia tidak hanya dipahami sebagai suatu proses administratif yang bersifat teknis dan rasional, melainkan juga sebagai tanggung jawab moral dan spiritual yang mencerminkan pandangan hidup Islam secara holistik. Manusia dalam Islam bukan sekadar sumber daya kerja, tetapi adalah makhluk yang dimuliakan oleh Allah dengan potensi akal dan ruh, sehingga pendekatan terhadap pengelolaannya harus mencerminkan nilai-nilai luhur yang sejalan dengan ajaran Islam. Maka dari itu, manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam harus dibangun atas dasar nilai-nilai ketauhidan yang melandasi setiap tindakan dan keputusan manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi manajemen tidak semata-mata mengejar output dunia, melainkan juga bertujuan mencapai ridha Allah dan menciptakan peradaban yang bermartabat.[13]

Salah satu nilai mendasar dalam Islam yang harus mewarnai manajemen SDM adalah amanah atau tanggung jawab. Setiap posisi dan tugas dalam lembaga pendidikan dipandang sebagai amanah dari Allah yang harus dijalankan dengan penuh kesungguhan. Seorang guru, kepala sekolah, maupun staf administrasi tidak hanya dituntut untuk profesional secara teknis, tetapi juga wajib memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya. Dalam praktiknya, amanah ini tercermin dalam kejujuran dalam pelaporan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, serta kesadaran bahwa setiap tindakan akan dimintai pertanggungjawaban, tidak hanya secara institusional tetapi juga secara ukhrawi. Konsep ini membentuk karakter kerja yang tidak mudah tergoda pada penyimpangan dan selalu berorientasi pada etika serta moralitas.[14]

Selain amanah, nilai ikhlas atau ketulusan juga memiliki posisi sentral dalam manajemen SDM berbasis Islam. Ikhlas tidak berarti bekerja tanpa imbalan, tetapi bekerja tanpa mengharapkan pujian manusia, melainkan berorientasi pada pengabdian dan tanggung jawab spiritual. Dalam konteks lembaga pendidikan, nilai ikhlas menjadi landasan penting dalam mengembangkan semangat kerja kolektif, menghindari persaingan tidak sehat, dan membangun loyalitas terhadap misi lembaga. Guru dan tenaga kependidikan yang bekerja dengan niat ibadah akan lebih tahan terhadap tekanan, tidak mudah frustrasi, dan memiliki motivasi kerja yang lebih stabil. Maka, pembinaan SDM dalam pendidikan Islam harus mampu menumbuhkan nilai ini dalam keseharian melalui keteladanan pimpinan, pembinaan ruhiyah, dan budaya kerja yang mengedepankan nilai-nilai keislaman.[15]

Nilai sidq atau kejujuran menjadi aspek penting lainnya yang harus terintegrasi dalam sistem manajemen SDM. Kejujuran adalah dasar dari semua hubungan sosial yang sehat dan produktif. Dalam praktik manajerial, kejujuran berkaitan dengan pelaporan kinerja, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta kejujuran dalam komunikasi antar individu. Lembaga pendidikan yang dibangun di atas nilai sidq akan memiliki sistem yang kuat dan terpercaya, karena tidak ada ruang bagi manipulasi data, pemalsuan dokumen, atau budaya kerja yang penuh kepura-puraan. Maka, sistem rekrutmen, penilaian kinerja, promosi jabatan, dan pemberian penghargaan harus dijalankan dengan asas kejujuran dan transparansi yang dijaga secara konsisten.[16]

Nilai keadilan ('adl) juga merupakan prinsip utama dalam Islam yang harus dijadikan pilar dalam pengelolaan SDM. Keadilan bukan berarti menyamaratakan segala sesuatu, tetapi memberikan hak kepada yang berhak dan menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dalam dunia pendidikan, keadilan tercermin dalam sistem rekrutmen yang objektif, distribusi beban kerja yang seimbang, pemberian insentif yang proporsional, dan penyelesaian konflik yang bijaksana. Ketika keadilan menjadi budaya kerja, maka akan tercipta rasa aman, saling percaya, dan semangat kolektif dalam mencapai tujuan lembaga. Penerapan keadilan ini juga menjadi indikator utama dari keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam menjaga keutuhan moral organisasinya.[17]

Dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, nilai-nilai Islam menjadi filter utama dalam memilih SDM yang tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral. Proses seleksi yang mengedepankan nilai spiritual akan menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya bekerja demi imbalan materi, tetapi juga karena kesadaran misi pendidikan. Selain itu, dengan menyertakan aspek nilai dalam seleksi, lembaga akan terhindar dari praktik nepotisme dan kepentingan sesaat, karena penilaian berbasis pada kualitas lahir dan batin. Hal ini menjadikan proses perekutan tidak hanya sebagai upaya mencari tenaga kerja, tetapi sebagai proses membangun karakter kelembagaan.[4]

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM Islam juga tidak semata-mata mengandalkan ukuran kuantitatif, tetapi juga memperhatikan kualitas moral dan kontribusi spiritual seorang pegawai. Penilaian harus menyentuh aspek seperti kedisiplinan, etika kerja, keteladanan, dan kontribusi terhadap pembinaan karakter siswa. Sistem

penghargaan tidak hanya diberikan kepada mereka yang mencapai target numerik, tetapi juga kepada mereka yang menunjukkan loyalitas, kejujuran, dan semangat berbagi. Dengan sistem penilaian seperti ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih manusiawi dan religius, sehingga setiap individu merasa dihargai secara utuh.[18]

Penguatan budaya kerja Islami juga menjadi tugas penting dalam manajemen SDM berbasis nilai. Budaya kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam tidak hanya tercermin dalam aktivitas formal seperti pengajian atau pembinaan rohani, tetapi harus menjiwai seluruh aktivitas lembaga. Setiap interaksi, keputusan, dan peraturan harus mencerminkan semangat ukhuwah, tanggung jawab kolektif, dan semangat berkontribusi. Dalam hal ini, pimpinan lembaga memiliki peran strategis sebagai role model yang menampilkan sikap adil, jujur, sabar, dan peduli terhadap seluruh elemen lembaga. Budaya kerja Islami akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, saling mendukung, dan minim konflik, meskipun dihadapkan pada tantangan era digital.[2]

Nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM bukan sekadar idealisme, tetapi dapat diimplementasikan dalam kebijakan dan sistem kerja yang konkret. Dalam era digital yang serba cepat dan kompetitif, nilai-nilai ini justru menjadi jangkar yang menjaga stabilitas emosional dan spiritual para pelaku pendidikan. Dengan membangun sistem manajemen yang berpijak pada nilai Islam, lembaga pendidikan tidak hanya menghasilkan lulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhhlak mulia dan berkontribusi positif bagi masyarakat. Maka, tantangan utama lembaga pendidikan saat ini bukan hanya menyesuaikan diri dengan teknologi, tetapi bagaimana tetap menjaga jati diri dan integritas Islam dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusianya.

3.2. Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM Pendidikan

Era digital telah menjadi realitas yang tidak terelakkan dalam semua sektor kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan. Perubahan ini menuntut lembaga-lembaga pendidikan untuk mampu beradaptasi, tidak hanya dalam hal pembelajaran, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital dalam manajemen SDM kini menjadi kebutuhan mendesak, terutama dalam hal kecepatan layanan, keakuratan data, efisiensi proses administrasi, serta kemudahan komunikasi antar lini kerja. Sistem manual yang selama ini digunakan terbukti lamban, rentan terhadap kesalahan, dan menyulitkan dalam pengambilan keputusan berbasis data. Oleh sebab itu, integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM menjadi bagian dari strategi kelembagaan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja secara menyeluruh.[19]

Salah satu bentuk implementasi transformasi digital dalam manajemen SDM adalah penggunaan aplikasi atau platform daring untuk proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Proses ini meliputi pengumpulan data pelamar, seleksi administratif, hingga wawancara yang kini bisa dilakukan secara daring. Hal ini tentu mempercepat proses seleksi dan memperluas jangkauan pencarian calon SDM yang berkualitas. Namun demikian, aspek-aspek spiritual dan etika yang menjadi ciri khas pendidikan Islam tidak boleh diabaikan. Rekrutmen bukan hanya proses mencari tenaga kerja, tetapi juga mencari individu yang dapat menjadi teladan moral dan penjaga nilai-nilai keislaman dalam institusi pendidikan. Oleh karena itu, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen harus dilengkapi dengan instrumen yang mampu menilai dimensi akhlak dan integritas calon tenaga kerja.[20]

Selain rekrutmen, digitalisasi juga diterapkan dalam sistem presensi dan penilaian kinerja pegawai. Kehadiran pegawai dapat dicatat melalui aplikasi berbasis GPS atau fingerprint yang terhubung ke sistem database. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara otomatis melalui pemantauan indikator-indikator yang telah ditetapkan, sehingga proses evaluasi menjadi lebih objektif dan terukur. Di satu sisi, hal ini meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, namun di sisi lain juga menimbulkan kekhawatiran akan hilangnya pendekatan personal yang selama ini menjadi kekuatan lembaga pendidikan Islam. Penilaian kinerja yang terlalu kaku dan digital dapat mengabaikan aspek-aspek non-teknis seperti keikhlasan, pengorbanan, dan kontribusi spiritual yang tidak bisa diukur secara kuantitatif. Maka diperlukan kebijakan penilaian yang holistik dan seimbang antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.[21]

Pelatihan dan pengembangan SDM juga mengalami transformasi melalui *platform e-learning* dan webinar. Pegawai tidak perlu lagi mengikuti pelatihan secara tatap muka di lokasi tertentu, tetapi cukup mengakses materi dari rumah atau tempat kerja. Hal ini tentu sangat menghemat biaya dan waktu, serta memungkinkan peningkatan kapasitas SDM secara terus menerus. Namun pelatihan daring juga menuntut adanya disiplin mandiri, kematangan teknologi, dan dukungan infrastruktur yang memadai. Lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa semua pegawai memiliki akses dan kemampuan yang setara dalam memanfaatkan teknologi pelatihan, agar tidak terjadi kesenjangan kompetensi. Pelatihan juga harus menyertakan dimensi pembinaan karakter, agar tidak melulu bersifat teknis, tetapi juga mendukung pencapaian misi spiritual lembaga.[22]

Tantangan besar dalam transformasi digital pengelolaan SDM adalah menjaga nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual yang menjadi dasar pendidikan Islam. Teknologi memiliki kecenderungan untuk meminimalisasi interaksi personal, menggantikan kehangatan komunikasi langsung dengan pesan-pesan mekanis, serta menciptakan jarak emosional dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mendesain sistem digital yang tetap memungkinkan interaksi sosial, empati, dan penghargaan atas kontribusi non-material. Misalnya, dengan tetap melibatkan pendekatan personal dalam pemberian umpan balik kinerja, mentoring rohani secara langsung, serta forum-forum diskusi yang bersifat informal untuk membangun iklim kerja yang harmonis.[23]

Selain itu, keterbatasan infrastruktur dan literasi digital menjadi hambatan nyata dalam penerapan manajemen SDM berbasis teknologi. Tidak semua lembaga pendidikan, terutama di daerah, memiliki akses internet yang stabil, perangkat yang memadai, atau SDM yang siap menggunakan teknologi secara maksimal. Oleh karena itu, transformasi digital harus dilakukan secara bertahap dan kontekstual, tidak seragam, dan mempertimbangkan kondisi masing-masing lembaga. Pemerataan pelatihan digital, bantuan teknologi, dan pembimbingan teknis harus menjadi bagian dari strategi nasional untuk mendorong digitalisasi pendidikan yang inklusif dan berkeadilan.[2]

Integrasi antara teknologi dan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM juga membutuhkan perumusan kebijakan yang jelas dan berpijak pada prinsip-prinsip pembelajaran Islam. Penggunaan teknologi harus diarahkan untuk melindungi dan memajukan tujuan pendidikan Islam, bukan sekadar mengikuti tren global. Sistem digital sebaiknya digunakan untuk mendukung prinsip keadilan, efisiensi, keterbukaan, dan tanggung jawab, namun tetap memberi ruang bagi pendekatan spiritual dan etis dalam pengelolaan manusia. Dalam hal ini, nilai-nilai Islam tidak diposisikan sebagai pelengkap, melainkan sebagai kerangka utama yang membimbing pemanfaatan teknologi secara bermakna.[24]

Dengan demikian, transformasi digital dalam pengelolaan SDM pendidikan tidak boleh dipandang sebagai proses mekanistik semata, melainkan sebagai bagian dari proses pembaruan manajerial yang berbasis nilai. Teknologi harus menjadi alat untuk memperkuat sistem, bukan menggantikan nilai. Lembaga pendidikan Islam memiliki peluang besar untuk menjadi pelopor dalam menciptakan model manajemen SDM yang modern namun tetap berakar kuat pada nilai-nilai spiritual. Kolaborasi antara teknologi dan Islam dalam manajemen SDM akan melahirkan sistem yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga mampu mencetak tenaga pendidik yang berkualitas, berakhhlak, dan mampu menjawab tantangan zaman secara bijaksana

3.3. Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Sistem Manajerial Berbasis Teknologi

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan membawa dampak yang kompleks. Di satu sisi, digitalisasi menawarkan kemudahan dan efisiensi dalam berbagai proses manajerial seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga komunikasi internal. Namun di sisi lain, pendekatan yang terlalu teknokratis dan mekanistik dalam mengelola SDM dapat mengikis dimensi spiritual dan kemanusiaan yang menjadi inti dari pendidikan itu sendiri, khususnya dalam lembaga pendidikan berbasis Islam. Tantangan utama yang harus dihadapi adalah bagaimana menciptakan sistem yang efisien secara digital, namun tetap memelihara nilai-nilai moral dan etika yang hidup dalam ajaran Islam.[6]

Integrasi nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajerial berbasis teknologi menjadi sangat penting untuk menjawab tantangan tersebut. Islam tidak menolak modernitas, namun menekankan bahwa setiap perkembangan harus diletakkan dalam kerangka nilai yang benar. Dalam konteks manajemen SDM digital, hal ini berarti setiap sistem dan kebijakan yang dirancang harus dilandasi oleh prinsip-prinsip seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan saling percaya. Sistem teknologi bukan hanya alat pengontrol, melainkan juga wahana untuk memperkuat kepercayaan antara lembaga dengan tenaga pendidik, serta antara sesama rekan kerja. Tanpa fondasi nilai yang kuat, sistem digital hanya akan melahirkan lingkungan kerja yang kaku dan kurang bermakna secara spiritual.[25]

Sebagai contoh nyata, sistem evaluasi kinerja guru yang selama ini berbasis pada capaian kuantitatif harus dikembangkan ke arah penilaian yang holistik dan mencakup aspek-aspek etis. Dalam Islam, keberhasilan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan niat. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru tidak cukup jika hanya mengukur kehadiran, kelengkapan administrasi, atau hasil belajar siswa. Sistem penilaian yang berbasis nilai Islam perlu mencakup integritas guru, keteladanan akhlak, kepedulian terhadap siswa, serta kontribusi dalam membentuk lingkungan belajar yang sehat secara spiritual dan sosial. Dengan pendekatan ini, guru akan merasa dihargai secara utuh dan tidak semata-mata dinilai berdasarkan angka.[26]

Sistem kerja daring juga menuntut kehadiran prinsip transparansi dan kejujuran dalam pelaksanaannya. Penggunaan teknologi tanpa nilai sering kali membuka ruang bagi manipulasi data, ketidakadilan dalam evaluasi, atau penilaian yang bias terhadap pegawai. Dalam Islam, kejujuran dan keadilan adalah fondasi utama dalam setiap interaksi sosial dan organisasi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa sistem digital yang digunakan tidak hanya canggih secara teknis, tetapi juga menjamin keadilan dan mencegah tindakan yang menyimpang dari prinsip syariah. Setiap data yang dikumpulkan dan digunakan harus dikelola secara profesional, jujur, dan dapat dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun moral.[27]

Selain itu, pelatihan berbasis teknologi yang diberikan kepada SDM juga perlu diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan digital, tetapi juga membentuk karakter dan kesadaran spiritual. Banyak pelatihan daring yang hanya menekankan pada peningkatan kemampuan teknis, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran atau software administrasi. Padahal, lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab lebih, yakni membentuk insan yang utuh secara intelektual dan spiritual. Maka, pelatihan SDM sebaiknya menggabungkan aspek teknologi dengan materi-materi pembinaan moral, seperti etika profesi dalam Islam, manajemen diri berdasarkan nilai-nilai tauhid, serta pembentukan budaya kerja yang berlandaskan ajaran Islam.[28]

Di tengah berkembangnya sistem digital, lembaga pendidikan juga harus menjaga aspek hubungan kemanusiaan dalam manajemen SDM. Interaksi yang terlalu banyak bergantung pada media digital dapat mengurangi sentuhan emosional dan empati antar sesama staf. Padahal, hubungan kerja yang sehat dan harmonis menjadi fondasi keberhasilan institusi. Oleh sebab itu, dalam mengembangkan sistem manajerial berbasis digital, lembaga harus tetap membuka ruang bagi interaksi tatap muka yang berkualitas, baik dalam bentuk diskusi informal, kegiatan keagamaan bersama, maupun sesi reflektif yang dapat mempererat ukhuwah antar pegawai. Inilah yang membedakan lembaga pendidikan Islam dari institusi lainnya, adanya ruh spiritual yang terus dijaga di tengah kemajuan teknologi.[29]

Prinsip partisipatif juga harus menjadi bagian dari transformasi digital manajemen SDM berbasis Islam. Artinya, setiap perubahan sistem atau kebijakan yang bersifat digital perlu melibatkan tenaga pendidik dan staf dalam proses perumusannya. Islam sangat menghargai musyawarah sebagai bentuk partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua pihak, bukan hanya akan menciptakan rasa memiliki terhadap sistem, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang dibuat benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan realitas di lapangan. Sistem yang dibangun secara *top-down* tanpa partisipasi berisiko menimbulkan resistensi dan ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasi.[30]

Pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi juga harus memperhatikan keberagaman kemampuan di antara para tenaga pendidik dan kependidikan. Tidak semua individu memiliki latar belakang yang sama dalam hal pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus menyediakan bimbingan yang berkelanjutan, pendampingan personal, dan pelatihan bertahap yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Ini merupakan bentuk nyata dari prinsip rahmah dalam Islam, yaitu memberikan ruang pertumbuhan yang adil dan manusiawi bagi setiap individu. Dengan pendekatan seperti ini, transformasi digital tidak akan menjadi beban, melainkan peluang untuk tumbuh bersama dalam kerangka nilai-nilai keislaman.[4]

Jadi, pengelolaan SDM berbasis digital dalam lembaga pendidikan Islam tidak boleh kehilangan arah dari tujuan utamanya, yaitu membentuk pribadi-pribadi yang berkualitas secara intelektual dan berkarakter kuat secara spiritual. Teknologi harus menjadi sarana untuk memperkuat visi dan misi pendidikan Islam, bukan sekadar alat untuk mempercepat proses atau mengefisiensikan sistem. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap tahapan manajerial digital, dari perencanaan hingga evaluasi, maka lembaga pendidikan dapat menjalankan transformasi teknologi tanpa kehilangan jati diri. Justru dengan cara inilah lembaga pendidikan Islam dapat menjadi pelopor dalam membangun sistem manajemen SDM yang unggul dan beradab di tengah arus digitalisasi yang terus berkembang.

3.4. Strategi Pemberdayaan SDM Pendidikan Islam di Era Digital

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Perubahan teknologi informasi yang begitu cepat menuntut lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam, untuk mampu menyesuaikan diri secara adaptif. Namun, penyesuaian tersebut tidak cukup hanya dari sisi teknis penggunaan teknologi. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu merancang strategi yang bukan saja menyerap perkembangan digital, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Hal ini penting agar proses transformasi digital tidak mengikis ruh pendidikan

Islam yang berorientasi pada pembentukan akhlak dan karakter. Oleh karena itu, pemberdayaan SDM yang dilakukan harus memadukan antara penguatan literasi digital dengan pembinaan moral dan spiritual yang kokoh.[31]

Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah menyusun program pelatihan terpadu yang menggabungkan dua dimensi penting, yaitu kompetensi digital dan kedalaman nilai-nilai Islam. Guru dan tenaga kependidikan tidak cukup hanya diberi pelatihan tentang penggunaan aplikasi manajemen atau platform pembelajaran daring, tetapi juga perlu dibekali dengan pemahaman mendalam tentang etika kerja Islam. Pelatihan semacam ini akan membentuk pribadi-pribadi profesional yang mampu menggunakan teknologi secara bertanggung jawab dan bermoral. Dengan cara ini, kemajuan teknologi tidak hanya menjadi alat untuk mempercepat layanan administrasi, tetapi juga menjadi sarana untuk menanamkan nilai kejujuran, kedisiplinan, dan amanah dalam kerja.[32]

Penguatan budaya kerja Islami dalam konteks digital juga menjadi bagian penting dari strategi pemberdayaan SDM. Budaya kerja Islami menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam bekerja. Ketika diterapkan dalam lingkungan digital, prinsip-prinsip ini akan membentuk sistem kerja yang sehat dan produktif. Misalnya, sistem presensi digital yang digunakan tidak hanya menjadi alat pengontrol kedisiplinan, tetapi juga menjadi sarana membangun kesadaran waktu (manajemen waktu) sebagai bagian dari ibadah. Sistem evaluasi daring pun harus mampu mengakomodasi penilaian berbasis akhlak dan kontribusi sosial, bukan semata output akademik atau administratif.[33]

Di sisi lain, pengembangan sistem manajemen berbasis teknologi harus didesain secara partisipatif. Lembaga pendidikan Islam perlu melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses perumusan kebijakan-kebijakan digitalisasi. Hal ini akan menciptakan rasa memiliki terhadap sistem yang dibangun serta meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Keterlibatan aktif SDM dalam proses perumusan dan pelaksanaan manajemen digital juga membuka ruang dialog antara kebutuhan lapangan dan kebijakan strategis lembaga. Dengan demikian, transformasi digital akan berjalan lebih efektif karena didukung oleh semua pihak dalam organisasi secara kolektif.[34]

Kepemimpinan yang islami juga menjadi elemen penting dalam strategi pemberdayaan SDM. Seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam harus menjadi teladan dalam mengintegrasikan teknologi dan nilai-nilai Islam. Kepemimpinan yang adil, terbuka, dan penuh kasih akan menciptakan iklim kerja yang harmonis, meskipun sebagian besar prosesnya berlangsung secara daring. Pemimpin yang aktif membimbing dan mengayomi staf melalui platform digital menunjukkan bahwa teknologi tidak menghilangkan kehangatan relasi antar manusia. Justru melalui teknologi, nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat menjangkau lebih luas dan diterapkan secara lebih fleksibel.[34]

Selain itu, strategi pemberdayaan SDM di era digital juga perlu menyasar pada penguatan kompetensi adaptif terhadap perubahan. Dunia digital sangat dinamis, dan tanpa kesiapan mental dan spiritual, SDM akan mudah mengalami kejemuhan, stres, bahkan krisis identitas. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu membangun daya tahan spiritual (*spiritual resilience*) yang berasal dari nilai-nilai agama. Pembinaan rutin, seperti kajian agama, mentoring keislaman, atau refleksi harian berbasis nilai-nilai al-Quran dan hadis, bisa diadaptasi ke dalam format digital agar tetap bisa dinikmati oleh seluruh staf di tengah kesibukan mereka dengan teknologi.[35]

Sinergi antara teknologi dan agama juga harus tercermin dalam penyusunan kebijakan insentif dan *reward system* di lembaga pendidikan. Insentif bukan hanya diberikan atas dasar kinerja teknis, tetapi juga atas dasar komitmen terhadap misi dakwah lembaga dan kontribusi moral yang ditunjukkan dalam interaksi digital. Hal ini akan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih kuat karena didasari oleh nilai dan bukan hanya materi. Ketika tenaga pendidik merasa bahwa kontribusi spiritualnya dihargai, maka semangatnya dalam berinovasi dan bertransformasi di ranah digital akan semakin tinggi.[36]

Dengan strategi-strategi tersebut, lembaga pendidikan Islam tidak hanya mampu bertahan di tengah gelombang transformasi digital, tetapi juga mampu menjadi pelopor dalam menciptakan ekosistem manajemen SDM yang unggul, bermartabat, dan tetap terjaga nilai-nilai Islamnya. Digitalisasi tidak lagi menjadi ancaman, tetapi menjadi peluang besar untuk memperkuat kualitas pelayanan, membangun kepercayaan publik, serta meneguhkan posisi lembaga pendidikan Islam sebagai motor pembentukan peradaban berbasis ilmu dan akhlak. Maka, pemberdayaan SDM yang berbasis sinergi antara nilai agama dan teknologi adalah keniscayaan bagi masa depan pendidikan Islam.[37]

4. Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam dalam pengelolaan lembaga pendidikan di era digital merupakan pendekatan strategis yang tidak hanya menekankan efisiensi dan modernitas, tetapi juga menjunjung tinggi integritas moral dan spiritualitas kerja. Nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, adil, dan tanggung jawab menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya kerja yang sehat, kolaboratif, dan bermakna, terlebih di tengah tantangan digitalisasi yang kian pesat. Pengintegrasian nilai-nilai ini ke dalam sistem manajemen berbasis teknologi mendorong terciptanya keseimbangan antara kemajuan teknologi dan keteladanan akhlak dalam menjalankan tugas sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan. Oleh karena itu, disarankan agar lembaga pendidikan, khususnya yang bernaafaskan Islam, menyusun kebijakan manajerial yang menggabungkan prinsip manajemen modern dengan ajaran Islam secara konsisten dan berkelanjutan, termasuk dalam penyediaan pelatihan terpadu yang mengembangkan kompetensi digital sekaligus membina karakter spiritual, sehingga lembaga mampu beradaptasi dengan era digital tanpa kehilangan jati dirinya sebagai institusi yang mencetak insan berilmu dan berakhhlak mulia.

Referensi

- [1] A. Ridwan, S. Aminah, S. Khatijah, and A. S. Chalim, "Reformasi Birokrasi SDM Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren," *Munaddhomah J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 3, pp. 787–793, 2023, doi: 10.31538/munaddhomah.v4i3.584.
- [2] Hermawansyah, "Manajemen Lembaga Pendidikan Sekolah Berbasis Digitalisasi Di Era Covid 19," *Fitrah J. Stud. Pendidik.*, vol. 12, no. 1, pp. 28–46, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.47625/fitrah.v12i1.320>
- [3] Y. Isgandi, "Model Integrasi Nilai Islam Dan Sains Beserta Implementasinya Di Dunia Islam," *Kalimah J. Stud. Agama Dan Pemikir. Islam*, vol. 19, no. 1, pp. 27–48, 2021, doi: 10.21111/klm.v19i1.6364.
- [4] S. H. Sakti, M. Ihsan, M. N. Abdellah, I. Zabidi, and A. Anggara, "Pengaruh Rekrutmen SDM, Penempatan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LT di Jakarta," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.36407/jrmb.v8i1.1036.
- [5] S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- [6] N. Ahyat, "Metode Pembelajaran Pendidikan Agama Islam," *Edusiana J. Manaj. dan Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 24–31, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.stainim.ac.id/index.php/edusiana>
- [7] M. Soehadha, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif. Untuk Studi Agama*. Yogyakarta: SUKA Press, 2012.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [9] Sumantri, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006.
- [10] N. S. Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- [11] Mukhtasar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Press Group, 2013.
- [12] S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- [13] A. L. Majdi, "Metodologi Pembaruan Neomodernisme dan Rekonstruksi Pemikiran Islam Fazlur Rahman," *NALAR J. Perad. dan Pemikir. Islam*, vol. 3, no. 1, 2019, doi: 10.23971/njppi.v3i1.1196.
- [14] C. Wulandari, "Kedudukan Moralitas Dalam Ilmu Hukum," *J. Huk. Progresif*, vol. 8, no. 1, 2020.
- [15] M. Safrudin, Nasaruddin, and Ihwan, "Tafsir Ayat-Ayat Kemasyarakatan: Implementasi Nilai-Nilai Kemanusiaan dalam Kehidupan Modern," *TAJDID J. Pemikir. Keislam. Dan Kemanus.*, vol. 7, no. 1, pp. 135–148, 2023, doi: 10.52266/tadjud.v7i1.1851.
- [16] Z. Munawwaroh, "Analisis Manajemen Risiko Pada Pelaksanaan Program," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 24, no. 2, pp. 71–79, 2017, [Online]. Available: https://web.archive.org/web/20180416074831id_/_/http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/viewFile/8295/pdf
- [17] S. M. P. Utami and S. N. I. S. Dalimunthe, "Penerapan Teori Keadilan Terhadap Pembagian Harta Bersama Pasca Perceraian," *J. USM Law Rev.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–18, 2023, doi: 10.26623/julr.v6i1.6899.
- [18] T. Rohayati, "Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cicalengka," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–17, 2014, doi: 10.17509/jap.v21i1.6661.
- [19] Sugiyono and Iskandar, "Integrasi Sains dan Teknologi dalam Sistem Pendidikan Islam Menurut Pandangan Al-Qur'an," *Southeast Asian J. Islam. Educ.*, vol. 4, no. 1, pp. 127–144, 2021, doi: 10.21093/sajie.v0i0.4102.
- [20] C. Herdinata, "Upaya Peningkatan Kemampuan Investasi Bagi Tenaga Kerja Indonesia," *Budimas J. Pengabdi. Masy.*, vol. 4, no. 2, pp. 294–299, 2022, doi: 10.29040/budimas.v4i2.5507.
- [21] F. U. Barokah and A. Gunawan, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja," *Glob. J. Lentera Bitep*, vol. 1, no. 2, pp. 28–42, 2023, doi: 10.59422/global.v1i02.145.
- [22] I. Pranawukir, "Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga," *J. Pustaka Komun.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32509/pustakkom.v4i2.1635>
- [23] A. Risdiana, R. B. Ramadhan, and I. Nawawi, "Transformasi Dakwah Berbasis 'Kitab Kuning' Ke Platform Digital," *J. Lekt. Keagamaan*, vol. 18, no. 1, pp. 14–28, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31291/jlka.v18i1.682>
- [24] S. Y. Anita et al., *Manajemen Risiko*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- [25] N. N. Halisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review," *Adi Bisnis Digit. Interdisiplin*, vol. 1, no. 2, pp. 1–15, 2020, doi: 10.34306/abdi.v1i2.168.
- [26] A. Ruhiat, *Profesional Guru Berbasis Pengembangan Kompetensi*. Bandung: Wahana IPTEK Bandung, 2014.
- [27] N. Hasanah, "Book Review of Theories of Organizational Behavior By John B. Miner (Research Professor of Management and Coordinator of Doctoral Programs for the College of Business Administration Georgia State University) Hinsdale, Illinois: The Dryden Press. 1980," *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 8, no. 2, pp. 58–68, 2019, doi: 10.22437/jmk.v8i2.7819.
- [28] A. S. Akhyadi and D. Mulyono, "Program Parenting Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Keluarga," *Abdimas Siliwangi*, vol. 1, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.22460/as.v1i1p1-8.34.
- [29] Adi La, "Pendidikan Keluarga Dalam Perspektif Islam," *J. Pendidik. Ar-Rashid*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2022.
- [30] M. Hatta, "Implementasi Isi Atau Materi Pendidikan (Iman, Islam, Ihsan, Amal Saleh, Dan Islah) Di Sd Muhammadiyah 7

- [31] Pekanbaru,” *Indones. J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–16, 2019, doi: 10.24014/ijiem.v2i1.7121.
Syukurman, A. Agustang, and A. Adam, “Peluang dan Tantangan Lembaga Pendidikan Islam (Ditinjau dari Sosiologi Agama di Desa Doridungga),” *Edu Sociata J. Pendidik. Sosiol.*, vol. 3, no. 1, 2020, doi: 10.33627/es.v3i2.364.
- [32] A. Khoiri, “Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam,” *Manag. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 73–97, 2016, doi: 10.51311/nuris.v6i2.132.
- [33] Mulyadi, *Evaluasi Pendidikan: Pengembangan Model Evaluasi Pendidikan Agama di Sekolah*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- [34] M. Ilham, A. Hermawan, and M. A. T. Wahyudi, “Pemetaan Jaringan Pendukung Transformasi Bisnis Digital Pada UMKM Disabilitas di Indonesia: Analisis Stakeholder Komprehensif,” *J. Ilmu Manajemen, Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 12–30, 2024, doi: 10.58192/wawasan.v2i3.2102.
- [35] F. Y. Liriwati, A. Syahid, and Mulyadi, “Manajemen Sekolah Menuju Sekolah Unggulan,” *Al-Afkar Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 9, no. 1, pp. 1–11, 2021, doi: 10.32520/afkar.v9i1.314.
- [36] A. Wulandari, E. Munastiwi, and A. Dinana, “Implementasi Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 106–118, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.787>
- [37] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.