

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL

Fauza Yanuarti Pertiwi¹, Zainal Berlian², Baharudin³
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
1fauzayanuartipertiwi@gmail.com

ABSTRACT

The massive wave of digital transformation has urged Islamic educational institutions to undertake comprehensive renewal in their human resource management systems in order to remain relevant and competitive in the modern era. This study aims to analyze the challenges of human resource management in Islamic education during the digital era, formulate appropriate and applicable management strategies, and identify the role of Islamic values as the primary foundation for holistic and characterful human resource management. This research employs a qualitative approach using the library research method, where data were collected selectively from reputable literary sources through Google Scholar, SINTA, and Scopus databases. The findings reveal that digital literacy gaps, shifting work paradigms caused by digitalization, as well as data ethics and security concerns, represent the primary challenges currently faced by Islamic educational institutions. The implementation of technology-based systems such as HRIS, E-HRM, and LMS has proven effective in significantly improving the effectiveness, transparency, and professionalism of human resource management. The integration of Islamic values including trust, justice, deliberation, and excellence into digital HRM systems serves as a strategic differentiator that strengthens the institutional identity and integrity of Islamic education. Transformational leadership that is strong and rooted in Islamic character remains the decisive factor in sustaining the successful and dignified implementation of all human resource management strategies.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education, Digital Era

ABSTRAK

Transformasi digital yang berlangsung secara masif telah mendorong lembaga pendidikan Islam untuk melakukan pembaruan menyeluruh dalam sistem pengelolaan sumber daya manusianya agar tetap relevan dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan manajemen SDM pendidikan Islam di era digital, merumuskan strategi pengelolaan yang tepat dan aplikatif, serta mengidentifikasi peran nilai-nilai Islam sebagai landasan utama pengelolaan SDM yang holistik dan berkarakter. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *library research*, di mana data dikumpulkan secara selektif dari berbagai sumber kepustakaan bereputasi melalui database Google Scholar, SINTA, dan Scopus. Hasil kajian menunjukkan bahwa kesenjangan literasi digital, pergeseran paradigma kerja akibat digitalisasi, serta persoalan etika dan keamanan data menjadi tantangan utama yang dihadapi lembaga pendidikan Islam saat ini. Penerapan sistem berbasis teknologi seperti HRIS, E-HRM, dan LMS terbukti mampu meningkatkan efektivitas, transparansi, dan profesionalitas pengelolaan SDM secara signifikan. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan ke dalam sistem manajemen SDM digital menjadi pembeda

strategis yang memperkuat identitas serta integritas kelembagaan pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional yang kokoh dan berkarakter Islami menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan implementasi seluruh strategi pengelolaan SDM tersebut secara berkelanjutan dan bermartabat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Era Digital

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung begitu pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar di berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia pendidikan Islam. Lembaga-lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi Islam kini dihadapkan pada realitas baru yang menuntut adaptasi menyeluruh, tidak hanya dalam aspek kurikulum dan metode pembelajaran, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi tulang punggung keberlangsungan institusi pendidikan tersebut. Transformasi digital yang kian masif ini sesungguhnya bukan sekadar persoalan teknis semata, melainkan menyentuh dimensi yang lebih dalam, yakni bagaimana nilai-nilai keislaman tetap dapat dipertahankan dan ditransmisikan secara efektif di tengah arus digitalisasi yang terus bergerak tanpa bisa dibendung (Alshamrani et al., 2023).

Sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam mencakup para pendidik, tenaga kependidikan, hingga pemimpin lembaga yang secara langsung berperan dalam proses pembentukan karakter dan intelektualitas peserta didik. Namun faktanya, banyak lembaga pendidikan Islam masih menghadapi kendala

serius dalam hal kompetensi digital para tenaga pendidiknya. Sebagian besar guru dan dosen di lingkungan pendidikan Islam belum sepenuhnya siap menghadapi perubahan paradigma pembelajaran berbasis teknologi, sehingga kesenjangan antara tuntutan zaman dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia menjadi persoalan yang tidak bisa diabaikan begitu saja (Hartati, 2025). Kondisi ini diperparah dengan belum optimalnya sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di berbagai institusi pendidikan Islam, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang masih berjalan secara konvensional dan kurang responsif terhadap dinamika perubahan.

Berbagai kajian terdahulu memang telah banyak membahas manajemen pendidikan Islam secara umum maupun strategi pengembangan sumber daya manusia secara terpisah. Akan tetapi, kajian yang secara khusus mengintegrasikan strategi manajemen sumber daya manusia dengan tantangan spesifik yang dihadapi pendidikan Islam di era digital masih sangat terbatas dan belum mendapatkan perhatian yang memadai dari para peneliti (Hidayat et al., 2022). Di sinilah letak kesenjangan

penelitian yang menjadi celah penting untuk dikaji lebih lanjut. Studi yang ada cenderung bersifat parsial, membahas satu aspek tanpa mengaitkannya secara komprehensif dengan konteks transformasi digital yang sedang berlangsung. Padahal, persoalan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam tidak bisa dilepaskan dari tekanan eksternal berupa revolusi industri dan perubahan sosial budaya yang dibawa oleh digitalisasi (Ichsan et al., 2023).

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menawarkan kebaruan berupa kerangka strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara spesifik untuk lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan era digital, dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai Islam sebagai landasan utamanya. Pendekatan integratif yang menggabungkan perspektif manajemen modern dengan kearifan nilai keislaman inilah yang membedakan penelitian ini dari kajian-kajian sebelumnya (Julhadi & Ritonga, 2023). Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital, serta merumuskan strategi yang tepat dan applicable untuk menjawab tantangan tersebut. Lebih jauh lagi, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi manajemen sumber daya manusia berbasis digital

di lingkungan pendidikan Islam (Hidayat et al., 2022).

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini mencakup dua dimensi sekaligus. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam yang relevan dengan kondisi kekinian. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan panduan bagi para pengambil kebijakan, pimpinan lembaga pendidikan Islam, serta para praktisi di lapangan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, inovatif, dan tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam di tengah derasnya arus transformasi digital yang terus berkembang (Hadiati et al., 2023).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *library research* atau penelitian kepustakaan, yaitu suatu cara kerja ilmiah yang mengandalkan sumber-sumber tertulis sebagai bahan utama kajiannya. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa persoalan yang dikaji bersifat konseptual dan membutuhkan

pemahaman mendalam terhadap berbagai gagasan, teori, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam di era digital. Pendekatan kualitatif dipandang paling sesuai karena penelitian ini tidak bertujuan mengukur variabel secara statistik, melainkan berupaya memahami, menafsirkan, dan membangun kerangka konseptual yang komprehensif berdasarkan data-data yang bersumber dari literatur ilmiah (Zed, 2022).

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yakni sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer meliputi buku-buku teks ilmiah, artikel jurnal bereputasi, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan yang secara langsung membahas manajemen sumber daya manusia dan pendidikan Islam. Adapun sumber sekunder mencakup berbagai tulisan ilmiah yang membahas topik-topik pendukung seperti transformasi digital dalam pendidikan, kepemimpinan lembaga pendidikan Islam, serta pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Seluruh sumber yang digunakan dipilih secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas penulis, dan kemutakhiran data, yakni diprioritaskan dari terbitan tahun 2022 hingga 2026 agar analisis yang dihasilkan mencerminkan kondisi terkini dari persoalan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi, inventarisasi, dan klasifikasi sumber-sumber kepustakaan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Langkah pertama yang ditempuh adalah menetapkan kata kunci pencarian yang relevan, kemudian menelusuri berbagai database jurnal ilmiah bereputasi, meliputi Google Scholar, SINTA, dan Scopus. Penggunaan Scopus sebagai salah satu sumber penelusuran memberikan nilai tambah tersendiri karena database ini memuat jurnal-jurnal internasional yang telah melalui proses seleksi ketat, sehingga kualitas dan validitas literatur yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih terjamin. Setelah sumber-sumber tersebut terkumpul, dilakukan pembacaan kritis dan pencatatan terhadap ide-ide pokok yang dianggap penting dan mendukung argumen penelitian. Proses ini dilakukan secara berulang hingga diperoleh kejenuhan data yang memadai untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi atau *content analysis*, yaitu suatu prosedur sistematis untuk mengkaji isi dari dokumen-dokumen yang telah dikumpulkan. Melalui teknik ini, berbagai informasi yang tersebar di dalam literatur dianalisis, dibandingkan, dan disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih utuh dan bermakna. Proses analisis dilakukan secara induktif, yakni dimulai dari data-data spesifik yang ditemukan dalam literatur kemudian

ditarik menjadi kesimpulan yang lebih umum dan konseptual. Keabsahan data dijaga melalui prinsip triangulasi sumber, di mana setiap argumen atau klaim yang dibangun selalu didukung oleh lebih dari satu referensi yang saling menguatkan satu sama lain (Ubaedullah et al., 2025).

Keseluruhan proses penelitian ini dijalankan dengan menjunjung tinggi objektivitas dan kejujuran ilmiah. Setiap gagasan yang dikutip atau diadaptasi dari sumber lain selalu disertai dengan atribusi yang jelas dan tepat, sehingga orisinalitas penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Dengan demikian, penelitian kepustakaan ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang tidak hanya kaya secara teoritis, tetapi juga memiliki relevansi praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam yang tengah berhadapan dengan tantangan nyata era digital.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Digital

Transformasi digital yang berlangsung secara masif dalam beberapa tahun terakhir telah menghadirkan tekanan nyata bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusianya.

Perubahan ini bukan sekadar pergeseran teknis semata, melainkan menyentuh seluruh lapisan sistem manajerial, mulai dari cara merekrut tenaga pendidik, mengembangkan kompetensinya, hingga mengevaluasi kinerjanya secara berkelanjutan. Paradigma pengelolaan SDM yang selama ini berjalan secara konvensional kini dituntut untuk segera bertransformasi menjadi sistem yang lebih adaptif, responsif, dan berbasis teknologi informasi. Salah satu tantangan paling mendasar yang dihadapi adalah kesenjangan literasi digital di kalangan para pendidik, di mana sebagian besar tenaga pengajar di lingkungan lembaga pendidikan Islam belum memiliki kesiapan yang memadai untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi yang semakin kompleks. Kondisi ini menciptakan jurang yang cukup dalam antara tuntutan zaman dan kapasitas aktual sumber daya manusia yang ada, sehingga efektivitas pengelolaan kelembagaan menjadi terhambat secara signifikan. Kesenjangan ini juga diperparah oleh minimnya program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga upaya peningkatan kompetensi digital para pendidik seringkali berjalan secara sporadis dan tidak menyentuh akar permasalahannya (Khairunisa dkk., 2026).

Selain persoalan literasi digital, lembaga pendidikan Islam juga berhadapan dengan tantangan serius terkait pergeseran paradigma kerja

akibat digitalisasi yang berlangsung begitu cepat. Digitalisasi sistem kerja tidak hanya mengubah cara manusia bekerja, tetapi juga memunculkan kekhawatiran baru seperti polarisasi pekerjaan, meningkatnya pola kerja non-standar, serta ancaman dehumanisasi dalam lingkungan pendidikan yang seharusnya tetap mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas. Kondisi ini memunculkan dua narasi besar yang saling bertolak belakang, yakni pandangan utopis yang melihat digitalisasi sebagai peluang kemajuan, dan pandangan distopis yang mengkhawatirkan dampak negatifnya terhadap kualitas kehidupan kerja para pendidik. Berbagai konsekuensi negatif dari digitalisasi tempat kerja ini menuntut adanya strategi khusus yang mampu meminimalkan dampak buruknya sekaligus mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan lingkungan digital baru (Dabić et al., 2023). Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan ini menjadi semakin kompleks karena pengelolaan SDM tidak bisa semata-mata berorientasi pada efisiensi kerja, melainkan juga harus memastikan bahwa nilai-nilai spiritual, akhlak mulia, dan integritas keislaman tetap terjaga di tengah arus digitalisasi yang terus menggerus batas-batas tradisional kehidupan bermasyarakat.

Tantangan lain yang tak kalah krusial adalah persoalan etika dan keamanan data dalam pengelolaan SDM berbasis teknologi. Penggunaan

sistem informasi manajemen SDM secara digital membuka celah risiko berupa kebocoran data personal tenaga pendidik, penyalahgunaan informasi kelembagaan, hingga munculnya bias dalam pengambilan keputusan berbasis kecerdasan buatan. Lebih jauh, munculnya kecerdasan buatan dan analitik data besar dalam proses manajemen SDM juga menuntut tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan etis agar pemanfaatannya tidak menimbulkan ketidakadilan sistemik. Hal ini menuntut lembaga pendidikan Islam untuk tidak hanya melekat teknologi, tetapi juga memiliki kompetensi etis yang matang dalam mengelola data dan informasi secara bertanggung jawab (Andriya et al., 2025). Belum lagi persoalan keterbatasan infrastruktur teknologi di berbagai lembaga pendidikan Islam, terutama di daerah terpencil, yang menjadikan kesenjangan digital antar lembaga semakin lebar dan mempersulit upaya pemerataan kualitas pengelolaan SDM secara nasional. Ketimpangan ini pada akhirnya berimplikasi langsung pada ketidakmerataan kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik di berbagai wilayah, sehingga persoalan infrastruktur dan akses teknologi harus menjadi bagian integral dari perencanaan strategis manajemen SDM pendidikan Islam ke depan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi dalam Pendidikan Islam

Menghadapi berbagai tantangan yang telah diuraikan, sejumlah strategi manajemen SDM berbasis teknologi perlu dirancang dan diimplementasikan secara terencana oleh lembaga pendidikan Islam. Salah satu strategi yang paling mendesak adalah penerapan sistem manajemen SDM berbasis daring atau yang dikenal dengan *Human Resource Information System* (HRIS). Melalui sistem ini, seluruh proses pengelolaan data kepegawaian, absensi, evaluasi kinerja, hingga pengembangan karier dapat dilakukan secara terintegrasi dan transparan dalam satu platform digital yang mudah diakses oleh seluruh pemangku kepentingan. Kehadiran sistem ini mengeliminasi ketergantungan pada dokumentasi manual yang rawan kesalahan dan memakan waktu, sehingga efisiensi manajerial dapat ditingkatkan secara drastis. Penerapan teknologi semacam ini terbukti secara signifikan meningkatkan efektivitas kinerja, mendorong transparansi administrasi, dan memperkuat profesionalitas tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, keputusan-keputusan strategis terkait pengembangan SDM dapat diambil berdasarkan data yang akurat dan mutakhir, bukan lagi berdasarkan perkiraan atau intuisi semata (Ulum et al., 2025).

Strategi berikutnya yang tidak kalah pentingnya adalah penerapan *Electronic Human Resource Management* (E-HRM) sebagai kerangka kerja strategis dalam

pengelolaan SDM lembaga pendidikan secara menyeluruh. E-HRM merupakan pendekatan yang memanfaatkan teknologi informasi untuk mengotomatisasi, mengintegrasikan, dan mengoptimalkan berbagai fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen digital, manajemen kinerja berbasis daring, hingga pengembangan karier yang terprogram secara sistematis. Kajian empiris yang dilakukan terhadap universitas-universitas swasta di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi E-HRM yang disertai dengan budaya digital yang positif dan kepemimpinan transformasional mampu menghasilkan kinerja yang berkelanjutan secara signifikan. E-HRM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif semata, tetapi juga berperan sebagai pendorong transformasi organisasi yang lebih luas, mencakup peningkatan efisiensi komunikasi antar unit, optimalisasi penggunaan sumber daya kelembagaan, dan pengembangan kapasitas organisasi secara menyeluruh (Kisahwan et al., 2025). Bagi lembaga pendidikan Islam, penerapan E-HRM yang diperkuat oleh kepemimpinan yang visioner dan berkarakter Islami akan menjadi kunci keberhasilan transformasi digital yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga bermartabat secara nilai dan etika.

Selain penerapan sistem teknologi manajerial, pengembangan kapasitas digital tenaga pendidik melalui platform pelatihan berbasis

daring juga menjadi strategi yang sangat krusial dan tidak bisa dikesampingkan. Pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) sebagai media pengembangan kompetensi guru memungkinkan proses pelatihan berlangsung secara lebih fleksibel, terukur, dan terdokumentasi dengan baik tanpa terbatas oleh kendala geografis dan waktu. Melalui platform ini, setiap tenaga pendidik dapat mengakses modul pelatihan kapan saja dan dari mana saja, sehingga proses pengembangan profesional dapat berlangsung secara lebih demokratis dan inklusif. Lembaga pendidikan Islam dapat merancang program pengembangan profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing tenaga pendidik, sehingga peningkatan kompetensi dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien dibandingkan metode konvensional yang serba seragam (Khairunisa et al., 2026). Lebih jauh lagi, pemanfaatan analitik data berbasis kecerdasan buatan dalam proses evaluasi kinerja juga membuka peluang bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengambil keputusan manajerial yang lebih objektif, berbasis bukti nyata, dan berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan dan terukur.

Kajian bibliometrik komprehensif terhadap perkembangan *Digital Human Resource Management* (DHRM) menunjukkan adanya pertumbuhan yang sangat pesat dalam riset di bidang ini secara global, dengan

kontribusi signifikan dari para peneliti di berbagai penjuru dunia sejak tahun 2015 hingga kini. Perkembangan riset yang demikian masif ini mencerminkan betapa pentingnya integrasi teknologi digital dalam proses manajemen SDM yang tidak lagi bisa diabaikan oleh institusi manapun, termasuk lembaga pendidikan Islam. Kajian tersebut juga menghasilkan kerangka definisi tiga lapis DHRM yang mencakup dimensi operasional, relasional, dan transformasional, yang secara bersama-sama menjelaskan bagaimana teknologi digital membentuk ulang proses manajemen SDM dan menciptakan nilai strategis baru bagi organisasi. Riset-riset terkini dalam bidang ini menekankan pentingnya strategi penggunaan analitik data dalam pengambilan keputusan, adaptasi fungsi-fungsi SDM melalui antarmuka digital, serta penyelarasan sistem manajemen SDM dengan strategi organisasi secara komprehensif (Sakib et al., 2025). Kerangka konseptual ini memberikan pijakan ilmiah yang kuat bagi lembaga pendidikan Islam dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang.

Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Strategi Manajemen SDM Era Digital

Keunikan sekaligus keunggulan pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan era digital terletak pada kemampuannya untuk

mengintegrasikan nilai-nilai keislaman secara organik ke dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam bukan hanya tentang mematuhi aturan syariat dalam konteks administratif semata, melainkan tentang membangun ekosistem lembaga pendidikan yang utuh secara spiritual, moral, dan intelektual sekaligus. Integrasi ini menjadikan setiap kebijakan manajemen SDM tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga bermakna secara nilai dan mendorong pertumbuhan karakter seluruh insan yang terlibat di dalamnya. Dalam praktiknya, integrasi nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajemen SDM digital mencakup penerapan prinsip amanah dalam pengelolaan data kepegawaian, prinsip keadilan dalam sistem evaluasi kinerja, prinsip musyawarah dalam proses pengambilan keputusan manajerial, serta prinsip ihsan dalam pemberian layanan kepada seluruh pemangku kepentingan. Seluruh prinsip ini tidak bertentangan dengan modernisasi digital, justru sebaliknya dapat memperkuat fondasi etis dari penerapan teknologi di lembaga pendidikan Islam sehingga transformasi yang terjadi bersifat holistik dan berkeadaban (Fikri, 2025).

Pentingnya integrasi antara kompetensi digital dan etika keislaman dalam manajemen SDM pendidikan semakin mendapatkan pengakuan yang lebih luas dan mendalam di kalangan akademisi maupun praktisi pendidikan. Tenaga

pendidik di era digital tidak cukup hanya memiliki keterampilan teknis dalam mengoperasikan berbagai perangkat dan platform digital, tetapi juga harus memiliki kecerdasan spiritual yang memadai untuk memastikan bahwa pemanfaatan teknologi dilakukan secara kritis, bertanggung jawab, dan selaras dengan nilai-nilai etika Islam yang luhur. Tanpa landasan etis yang kuat, kemahiran teknis semata justru berpotensi disalahgunakan atau menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan bagi komunitas pendidikan. Konsep literasi digital yang dilandasi oleh etika Qurani menjadi kerangka kerja yang sangat relevan dan mendesak bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan SDM yang tidak hanya kompeten secara digital, tetapi juga berintegritas tinggi secara moral dan spiritual (Andriya et al., 2025). Dengan memadukan dua dimensi ini secara sinergis, lembaga pendidikan Islam memiliki peluang nyata untuk menjadi pelopor dalam melahirkan model manajemen SDM yang benar-benar holistik, yang mampu memadukan kecanggihan teknologi dengan keluhuran akhlak Islam secara harmonis dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM juga harus tercermin dalam proses rekrutmen tenaga pendidik yang tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademis dan kemampuan digital, tetapi juga memperhatikan aspek integritas moral dan komitmen spiritual calon tenaga

pendidik. Sistem seleksi yang memadukan penilaian kompetensi digital dengan penilaian karakter keislaman akan menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya mampu mengoperasikan teknologi dengan baik, tetapi juga mampu menjadi teladan nilai-nilai Islam bagi peserta didiknya. Prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab yang diinternalisasikan ke dalam setiap tahapan manajemen SDM akan menciptakan budaya kelembagaan yang sehat, produktif, dan penuh berkah, sehingga lembaga pendidikan Islam dapat menjalankan misinya sebagai lembaga pembentuk karakter bangsa dengan lebih optimal di era digital yang penuh tantangan ini (Fikri, 2025).

Kepemimpinan Transformasional sebagai Kunci Implementasi Strategi SDM Digital

Keberhasilan implementasi strategi manajemen SDM berbasis digital di lembaga pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari peran sentral kepemimpinan yang transformatif, visioner, dan berakar kuat pada nilai-nilai keislaman. Pemimpin lembaga pendidikan Islam yang mampu menggerakkan perubahan tidak hanya perlu melek teknologi secara personal, tetapi juga harus mampu membangun budaya digital yang positif dan produktif di seluruh lingkungan institusinya, sekaligus menjaga agar transformasi yang terjadi tidak mengikis nilai-nilai Islam yang menjadi ruh dan identitas dari lembaga tersebut. Kepemimpinan

semacam ini mencakup kemampuan merumuskan visi digital yang jelas dan menginspirasi, mengkomunikasikannya secara efektif kepada seluruh pemangku kepentingan, serta mendorong setiap anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses transformasi secara kolaboratif dan berkesinambungan. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen, implementasi berbagai strategi manajemen SDM digital yang telah direncanakan sebaik apapun akan sulit untuk terwujud secara optimal di lapangan (Kisahwan et al., 2025).

Dalam konteks yang lebih konkret, kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam harus mampu menciptakan ekosistem pembelajaran yang kondusif bagi pertumbuhan kompetensi digital seluruh tenaga pendidik secara berkelanjutan. Hal ini mencakup penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, perancangan program pelatihan yang relevan dan kontekstual, pemberian insentif yang memotivasi para pendidik untuk terus berinovasi, serta penciptaan ruang-ruang kolaborasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antar sesama pendidik. Pengembangan strategi pembelajaran yang mengintegrasikan penggunaan teknologi dengan nilai-nilai keislaman terbukti mampu meningkatkan interaktivitas, keterlibatan, dan aksesibilitas pembelajaran di lembaga pendidikan

Islam secara nyata. Pemimpin yang visioner dan berkarakter Islami akan mendorong penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi edukatif, dan sumber daya digital sebagai sarana untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik, bukan sekadar menggantikan metode konvensional tanpa pertimbangan nilai yang matang (Habib et al., 2021).

Pengembangan profesionalisme SDM melalui pelatihan yang relevan, terstruktur, dan berkelanjutan menjadi tanggung jawab kepemimpinan yang tidak bisa ditawar dalam era digital ini. Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi para tenaga pendidiknya secara akurat, merancang program pelatihan yang menjawab kebutuhan tersebut secara tepat sasaran, serta memastikan bahwa hasil pelatihan benar-benar terimplementasi dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Kualitas tenaga pendidik yang terus meningkat secara konsisten akan sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mempersiapkan generasi Muslim yang kompeten secara intelektual, terampil secara digital, dan berkarakter kuat secara keislaman di era digital yang penuh dengan tantangan dan peluang ini (Habib et

al., 2021). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang berakar pada nilai-nilai Islam bukan hanya menjadi katalisator utama perubahan, melainkan juga menjadi penjaga nilai yang memastikan bahwa setiap langkah transformasi digital yang diambil selalu selaras dengan misi suci pendidikan Islam dalam membentuk insan yang kamil, yakni manusia yang sempurna secara intelektual, spiritual, dan moral sekaligus.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan secara mendalam, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam pada era digital menghadapi tantangan yang bersifat multidimensional, mencakup kesenjangan literasi digital, pergeseran paradigma kerja, serta persoalan etika dan keamanan data yang semakin kompleks. Berbagai tantangan tersebut hanya dapat dijawab melalui strategi yang terintegrasi, yakni dengan mengimplementasikan sistem teknologi seperti HRIS, E-HRM, dan LMS secara terencana dan berkelanjutan. Keberhasilan strategi

ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan transformasional yang tidak hanya visioner secara digital, tetapi juga kokoh secara nilai keislaman. Lebih dari itu, integrasi prinsip-prinsip Islam seperti amanah, keadilan, dan ihsan ke dalam setiap dimensi pengelolaan SDM menjadi pembeda sekaligus keunggulan kompetitif lembaga pendidikan Islam dibandingkan institusi lainnya. Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi para pemimpin lembaga dalam merancang kebijakan SDM yang adaptif, inovatif, dan berkarakter Islami di tengah arus transformasi digital yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshamrani, M., Alharthi, S., Helmi, M., & Alwadei, T. (2023). Governance of Human Resources Management in the Digital Era. *Journal of Business and Management Studies*, 2709–0876, 8–22. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Andriya, M., Sindo, P., & Yusuf, S. (2025). Human Resource Management of Islamic Education in the Digital Era Through the Integration of Digital Literacy and Qurani Ethics: a Literature Review. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 14(4), 4697–4705. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/index>
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- Fikri, F. (2025). Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4330–4338. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2633>
- Habib, Haris, I. Abdul, Muslihun, & Wawan, A. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital. *Jiel*, 3(2), 51–60. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/index>
- Hadiati, E., Dwiyanto, A., Setianingrum, D. A., & Amroini, A. Z. (2023). Hybrid Learning: Analysis of Transformation of Islamic Education in Digital Era. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(2), 152–170. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i2.116>
- Hartati, S. (2025). The Basic Role of Islamic Education Management in Human Resource Management in the Digital Era. *Journal of Research in Islamic Education*, 7(1), 59–72. <https://doi.org/10.25217/jrie.v7i1.3599>
- Hidayat, A., Fatimah, S., & Rosidin, D. N. (2022). Challenges and Prospects of Islamic Education

- Institutions and Sustainability in The Digital Era. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 351–366. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2106>
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497–512. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336>
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5.0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180231>
- Khairunisa, A., Sari, D. N., Indrawan, T. J., & Afriza, A. (2026). Kajian Literatur: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Pada Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1), 406–414. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.35882>
- Kisahwan, D., Priatna, D. K., Roswinna, W., Winarno, A., & Hermana, D. (2025). E-HRM framework for sustainable performance in higher education. *Sustainable Futures*, 10(December 2024), 101347. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101347>
- Sakib, M. N., Ullah, M. S., & Rahman, M. M. (2025). Mapping the evolution of digital human resource management: a systematic review and bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00577-9>
- Ubaedullah, D., Rokimin, & Suryono, F. (2025). Technology in Islamic Education Curriculum: Challenges and Opportunities. *Jurnal Al Burhan*, 5(2), 369–391. <https://jurnal.staidaf.ac.id/jab/article/view/609>
- Ulum, M., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Penerapan Teknologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Era Digital. *MANJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 10–17. <https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>
- Zed, M. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=zG9sDAAAQBAJ>