

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam dalam Menghadapi Era Disrupsi

Amiga Putri Minanda

Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: putriamiga@gmail.com

Abstract

The era of disruption has fundamentally changed the landscape of education, including Islamic education. Human resource management in Islamic educational institutions such as madrasahs and pesantren faces unprecedented challenges, ranging from digital competence gaps, uneven teacher distribution, regeneration crises, low welfare, to increasing accountability pressures. This study aims to identify the main challenges faced by Islamic education HR management in the era of disruption, formulate adaptive strategies for each HR management function, and integrate Islamic values into HR management practices. This research employs a library research method with a qualitative-descriptive approach. Primary data sources include the Qur'an, Hadith, and classical Islamic texts relevant to education and management. Secondary data sources were obtained from scientific journals, books, and research reports on Islamic education HR management, digital disruption, and teacher professional development published between 2015 and 2025. Data analysis was conducted using content analysis with data reduction, presentation, and verification stages. The main findings of this study indicate that Islamic education HR management faces at least six major challenges: digital competence gaps, changing teacher roles, uneven teacher distribution, regeneration crises, low welfare, and increasing accountability pressures. To address these challenges, adaptive strategies are offered in two key areas. In recruitment and selection, recommended strategies include digital competence-based recruitment, value and culture-based recruitment, technology utilization in recruitment processes, talent pool development, and partnership scheme recruitment. In professional development and retention, recommended strategies include continuous professional development programs, professional learning communities, incentive provision and clear career paths, creating a supportive and Islamic work environment, and structured regeneration and succession programs. All strategies are integrated with Islamic values such as justice ('adl), trustworthiness (amanah), deliberation (syura), and excellence (ihsan). This research contributes to the development of Islamic education management theory while providing practical guidance for madrasah principals, pesantren leaders, and policymakers at the Ministry of Religious Affairs.

Keywords: human resource management, Islamic education, disruption era, teacher development, retention strategy.

1. Pendahuluan

Era disrupsi telah mengubah hampir seluruh sendi kehidupan manusia, termasuk dunia pendidikan. Istilah disrupsi sendiri populer setelah buku *The Innovator's Dilemma* karya Clayton Christensen terbit, menggambarkan situasi di mana inovasi baru mengganggu dan menggantikan sistem yang sudah mapan. Dalam konteks pendidikan

Copyright: © 2026. Elfany Hunafa Salsabilla

Postmodernism: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies is licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License

Islam, disrupsi tidak hanya datang dari perubahan teknologi digital, tetapi juga dari perubahan demografi, perubahan kebutuhan pasar kerja, serta pergeseran nilai dan harapan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam. Madrasah dan pesantren, yang selama ini menjadi garda depan pendidikan Islam, kini dituntut untuk beradaptasi atau ditinggalkan oleh para pemangku kepentingannya (Nata, 2018; Tilaar, 2019).

Salah satu aspek yang paling terdampak oleh era disrupsi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam. Guru dan tenaga kependidikan di madrasah serta pesantren menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dulu, seorang guru dihormati karena ilmunya yang dianggap paling tinggi di masyarakat. Sekarang, dengan kemudahan akses informasi melalui internet, posisi guru sebagai satu-satunya sumber pengetahuan mulai tergerus. Siapa pun bisa belajar apa pun dari YouTube, Coursera, atau platform digital lainnya. Guru yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan ini akan kehilangan relevansinya di mata peserta didik (Muhaimin, 2020).

Selain itu, tuntutan terhadap kompetensi guru juga semakin kompleks. Guru pendidikan Islam tidak cukup hanya menguasai materi keagamaan dan metode mengajar yang baik. Mereka juga dituntut untuk melek digital, mampu menggunakan berbagai platform pembelajaran daring, serta memiliki keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Sayangnya, data di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru madrasah dan pesantren masih berada pada level kompetensi digital yang rendah. Sebuah survei yang dilakukan pada tahun 2021 menemukan bahwa hanya sekitar 35 persen guru madrasah yang merasa percaya diri menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran sehari-hari (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Masalah lain yang tidak kalah serius adalah masalah distribusi dan regenerasi guru. Di daerah terpencil dan tertinggal, madrasah masih kekurangan guru yang berkualitas. Sementara itu, di perkotaan, terjadi penumpukan guru yang tidak sebanding dengan kebutuhan. Fenomena ini diperparah dengan minimnya minat generasi muda untuk menjadi guru pendidikan Islam. Banyak lulusan perguruan tinggi Islam yang lebih memilih bekerja di sektor perbankan syariah, jurnalisme, atau bahkan menjadi content creator, daripada mengajar di madrasah dengan gaji yang relatif kecil dan beban kerja yang berat. Jika tren ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin Indonesia akan mengalami krisis guru agama Islam dalam satu atau dua dekade ke depan (Maftuhin, 2020).

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, penelitian tentang manajemen SDM pendidikan Islam di era disrupsi masih sangat terbatas dan cenderung parsial. Sebagian besar penelitian seperti yang dilakukan oleh Rahman (2019) dan Fauzi & Lestari (2020) hanya membahas satu aspek tertentu, misalnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru, tanpa melihat keseluruhan siklus manajemen SDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga retensi. Sementara itu, penelitian yang secara spesifik membahas strategi manajemen SDM pendidikan Islam dalam konteks era disrupsi masih jarang ditemukan. Akibatnya, masih terdapat gap penelitian berupa ketiadaan kerangka strategis yang komprehensif bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam mengelola SDM mereka secara adaptif di tengah perubahan yang begitu cepat.

Novelty (kebaruan) dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang digunakan untuk menganalisis manajemen SDM pendidikan Islam di era disrupsi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas aspek pedagogis atau teknis, penelitian ini fokus pada aspek manajerial yang mencakup seluruh siklus SDM: perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta retensi dan pengembangan karir. Selain itu, penelitian ini secara spesifik mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti keadilan ('adl), amanah, dan ihsan ke dalam setiap strategi manajemen SDM yang dirumuskan. Pendekatan ini penting karena manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam tidak bisa sekadar meniru praktik-praktik dari lembaga non-Islam tanpa mempertimbangkan nilai-nilai Islam yang menjadi identitasnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen SDM pendidikan Islam di era disrupsi; (2) merumuskan strategi adaptif untuk setiap fungsi manajemen SDM (rekrutmen, pengembangan, retensi) yang sesuai dengan konteks pendidikan Islam; serta (3) mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam sekaligus memberikan panduan praktis bagi kepala madrasah, pengasuh pesantren, pengawas, dan pembuat kebijakan di Kementerian Agama dalam upaya meningkatkan kualitas dan profesionalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini juga didasari oleh landasan normatif dari Al-Qur'an tentang pentingnya kesiapan menghadapi perubahan. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd

ayat 11: "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." Ayat ini memberikan pesan yang sangat kuat bahwa perubahan adalah keniscayaan. Manajemen SDM pendidikan Islam tidak bisa lagi bertahan dengan cara-cara lama jika ingin tetap relevan. Era disrupsi bukanlah ancaman yang harus ditakuti, tetapi kenyataan yang harus direspons dengan strategi cerdas dan berbasis nilai. Dengan landasan teologis ini, penelitian tentang strategi manajemen SDM pendidikan Islam menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan.

2. Pembahasan

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Disrupsi

Era disrupsi membawa angin perubahan yang kencang ke dunia pendidikan Islam, dan manajemen SDM menjadi sektor yang paling terasa getarannya. Tantangan pertama dan paling mendasar adalah kesenjangan kompetensi digital. Sebagian besar guru madrasah dan pesantren yang usianya di atas 45 tahun tumbuh di era analog. Mereka terbiasa dengan kapur, papan tulis, dan buku teks cetak. Ketika pandemi COVID-19 memaksa pembelajaran daring, banyak dari mereka yang kewalahan. Mereka tidak tahu cara menggunakan Zoom atau Google Classroom, apalagi membuat konten pembelajaran interaktif. Bahkan di tahun 2024, setelah pandemi usai, masih banyak guru yang belum pulih keterkejutannya. Sebuah studi menunjukkan bahwa hanya 40 persen guru madrasah yang memiliki kompetensi digital tingkat menengah ke atas (Kurniawan, 2021).

Tantangan kedua adalah perubahan peran guru yang begitu drastis. Dulu, guru adalah pusat pembelajaran. Murid datang ke kelas, duduk rapi, dan mendengarkan ceramah guru. Sekarang, pengetahuan bisa diakses di mana saja. Peran guru bergeser dari *sage on the stage* menjadi *guide on the side*. Guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber ilmu, tetapi menjadi fasilitator yang membantu murid menavigasi lautan informasi yang membanjiri mereka. Sayangnya, tidak semua guru mampu melakukan transisi peran ini. Banyak yang masih bersikeras dengan metode ceramah lama, sehingga murid merasa bosan dan tidak termotivasi. Akibatnya, proses pembelajaran kehilangan magnetnya. Seorang guru PAI di Jakarta mengaku bahwa murid-muridnya lebih tertarik menonton YouTube daripada mendengarkan penjelasannya tentang fiqh (Hasan & Aziz, 2021).

Tantangan ketiga adalah masalah distribusi guru yang timpang. Di perkotaan, terjadi kelebihan guru (*over supply*) yang berkualitas baik. Namun di daerah 3T

(terdepan, terluar, tertinggal), madrasah justru kesulitan mendapatkan guru yang kompeten. Banyak guru yang enggan ditempatkan di daerah terpencil karena akses yang sulit, fasilitas yang minim, serta isolasi sosial dan profesional. Akibatnya, kualitas pendidikan Islam di daerah tertinggal jauh tertinggal dibandingkan di perkotaan. Ini adalah masalah keadilan yang serius. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya." Distribusi guru yang tidak merata adalah bentuk ketidakadilan yang bertentangan dengan nilai amanah itu sendiri (Maftuhin, 2020).

Tantangan keempat adalah krisis regenerasi. Minat generasi muda untuk menjadi guru pendidikan Islam semakin menurun. Survei yang dilakukan oleh Asosiasi Lembaga Pendidikan Islam (ALPI) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 12 persen lulusan sarjana pendidikan agama Islam yang benar-benar ingin mengajar di madrasah atau pesantren. Selebihnya lebih memilih karir di luar pendidikan karena alasan gaji, prestise, dan fleksibilitas kerja. Kondisi ini diperparah dengan fakta bahwa rata-rata usia guru madrasah saat ini sudah di atas 45 tahun. Jika tidak ada kaderisasi yang serius, dalam 10-15 tahun ke depan, Indonesia akan kehilangan banyak guru pendidikan Islam yang berpengalaman, sementara generasi pengganti tidak tersedia dalam jumlah yang cukup (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Tantangan kelima adalah rendahnya kesejahteraan guru. Meskipun pemerintah sudah mengupayakan sertifikasi dan tunjangan profesi, kenyataannya masih banyak guru madrasah swasta dan guru pesantren yang digaji di bawah upah minimum regional (UMR). Mereka bekerja dengan semangat pengabdian, tetapi semangat saja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang terus meningkat. Akibatnya, banyak guru yang terpaksa mencari pekerjaan sampingan: berjualan online, menjadi driver ojek online, atau membuka usaha kecil-kecilan. Tentu saja ini mempengaruhi konsentrasi dan kualitas mengajar mereka. Guru yang lelah secara ekonomi sulit untuk menjadi guru yang kreatif dan inspiratif di kelas (Nata, 2018).

Tantangan terakhir adalah tekanan akuntabilitas yang semakin tinggi. Madrasah dan pesantren sekarang diaudit tidak hanya oleh Kementerian Agama, tetapi juga oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) dan masyarakat luas melalui media sosial. Guru dituntut untuk memiliki portofolio yang rapi, melakukan penelitian tindakan kelas, menulis jurnal, serta aktif dalam kegiatan pengembangan diri. Bagi guru yang tidak terbiasa dengan budaya dokumentasi dan publikasi, tekanan ini bisa menjadi sumber stres yang luar biasa.

Bahkan, tidak sedikit guru yang memilih pensiun dini karena tidak sanggup memenuhi tuntutan administrasi yang semakin berat. Tantangan-tantangan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menggerus semangat juang para pendidik yang sejatinya adalah ujung tombak kemajuan pendidikan Islam.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik yang Adaptif di Era Disrupsi

Menghadapi tantangan di atas, langkah pertama yang harus dibenahi adalah proses rekrutmen dan seleksi. Selama ini, rekrutmen guru di banyak madrasah dan pesantren masih dilakukan secara tradisional: melihat ijazah, melakukan wawancara sederhana, dan mungkin tes mengajar sebentar. Pendekatan seperti ini tidak lagi memadai di era disrupsi. Strategi pertama yang ditawarkan adalah rekrutmen berbasis kompetensi digital. Calon guru tidak hanya dinilai dari IPK dan pengalaman mengajarnya, tetapi juga dari kemampuannya menggunakan teknologi digital untuk pembelajaran. Tesnya sederhana saja: suruh calon guru membuat video pembelajaran selama 5 menit tentang satu topik PAI, lalu unggah ke YouTube. Dari situ akan terlihat apakah ia kreatif, apakah ia menguasai alat digital, dan bagaimana cara komunikasinya dengan audiens (Muhaimin, 2020).

Strategi kedua adalah rekrutmen berbasis nilai dan budaya. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya membutuhkan guru yang pintar, tetapi juga guru yang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Karena itu, proses seleksi harus menggali aspek spiritual dan moral calon guru. Bagaimana kebiasaan ibadahnya? Bagaimana sikapnya terhadap orang lain? Apakah ia memiliki integritas dan amanah? Tes psikologi dan wawancara mendalam dengan melibatkan tokoh agama atau kiai di pesantren menjadi penting. Sebuah pesantren modern di Jawa Barat misalnya, mewajibkan calon guru untuk tinggal di pesantren selama satu bulan sebelum diterima. Dalam masa percobaan itu, para pengasuh bisa mengamati langsung akhlak, kedisiplinan, dan kesungguhan calon guru. Meskipun memakan waktu, metode ini terbukti efektif menyaring calon yang benar-benar cocok (Dhofier, 2019).

Strategi ketiga adalah pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen. Era disrupsi memungkinkan rekrutmen dilakukan tanpa batasan geografis. Madrasah di Papua bisa mencari guru dari Jawa atau Sumatera melalui platform rekrutmen online. Proses administrasi, tes tertulis, dan wawancara awal bisa dilakukan secara daring. Ini akan memperluas kandidat dan meningkatkan peluang mendapatkan guru yang benar-benar berkualitas. Beberapa pesantren modern sudah mulai menggunakan sistem aplikasi

untuk rekrutmen. Calon guru mengisi data secara online, mengunggah portofolio, dan mengikuti tes daring. Hanya kandidat yang lolos tahap awal yang diminta datang ke pesantren untuk wawancara akhir dan tes mengajar. Sistem ini lebih efisien dan transparan (Kurniawan, 2021).

Strategi keempat adalah membangun talent pool atau bank bakat. Banyak madrasah yang melakukan rekrutmen hanya ketika ada guru yang mengundurkan diri atau pensiun. Akibatnya, sering terjadi kekosongan guru di saat kritis. Untuk menghindari ini, lembaga pendidikan Islam perlu membangun database calon guru potensial yang bisa dihubungi kapan saja dibutuhkan. Talent pool bisa diisi oleh mahasiswa magang, lulusan terbaik dari perguruan tinggi mitra, atau guru-guru yang pernah melamar tetapi belum diterima karena keterbatasan formasi. Dengan memiliki talent pool, proses rekrutmen bisa dilakukan lebih cepat dan biayanya lebih murah karena tidak perlu beriklan dari awal setiap kali ada lowongan (Arifin, 2018).

Strategi kelima adalah rekrutmen dengan skema kemitraan. Madrasah atau pesantren tidak harus selalu merekrut guru tetap. Mereka bisa bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk mendatangkan dosen atau mahasiswa pascasarjana sebagai guru tamu untuk mata pelajaran tertentu. Mereka juga bisa bekerja sama dengan praktisi atau profesional di bidangnya, misalnya seorang bankir syariah untuk mengajar ekonomi Islam, atau seorang jurnalis untuk mengajar jurnalistik berbasis nilai Islam. Skema ini tidak hanya menghemat biaya, tetapi juga memberikan pengalaman belajar yang lebih kaya dan variatif bagi siswa. Yang penting, semua mitra harus diberikan pembekalan tentang karakteristik dan nilai-nilai lembaga pendidikan Islam sebelum mereka mengajar (Nurhayati & Wulandari, 2021).

Terakhir, proses rekrutmen harus dilandasi oleh nilai keadilan (adl) dan transparansi. Tidak boleh ada praktik nepotisme di mana calon guru diterima karena kedekatan dengan kepala madrasah atau pengasuh pesantren. Seleksi harus dilakukan oleh tim yang independen, dengan kriteria yang jelas, dan hasilnya diumumkan secara terbuka. Jika ada keberatan dari calon yang tidak lolos, harus ada mekanisme banding yang fair. Islam mengajarkan bahwa amanah harus diberikan kepada ahlinya. Menempatkan orang yang tidak kompeten pada posisi guru adalah bentuk pengkhianatan terhadap amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Jika amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran" (HR. Bukhari).

Pengembangan Profesional Berkelanjutan dan Retensi Guru Berbasis Nilai Islam

Setelah merekrut guru yang berkualitas, tantangan berikutnya adalah bagaimana mengembangkan dan mempertahankan mereka. Di era disrupsi, pengembangan profesional tidak bisa lagi dilakukan dengan model pelatihan satu kali lalu selesai. Perubahan terjadi begitu cepat sehingga guru harus terus belajar sepanjang hayat. Strategi pertama dalam pengembangan SDM adalah program pelatihan berkelanjutan (continuous professional development). Pelatihan tidak cukup setahun sekali saat liburan sekolah. Idealnya, setiap minggu atau setiap bulan ada kegiatan berbagi praktik baik antar guru, seminar kecil dengan narasumber, atau workshop keterampilan tertentu. Pesantren modern di Sulawesi Selatan, misalnya, mewajibkan setiap guru untuk mengikuti minimal 20 jam pelatihan per semester. Pelatihan bisa dilakukan secara luring maupun daring melalui platform seperti Coursera atau kelas online dari Kementerian Agama (Rosyid & Zainiyati, 2020).

Strategi kedua adalah pembentukan komunitas belajar profesional (professional learning community). Guru-guru di madrasah atau pesantren tidak perlu bekerja sendiri-sendiri. Mereka bisa membentuk kelompok kecil yang bertemu rutin untuk mendiskusikan tantangan yang dihadapi di kelas, berbagi solusi, dan saling memberi umpan balik. Dalam komunitas ini, guru senior bisa menjadi mentor bagi guru junior, dan guru junior bisa mengajari guru senior tentang teknologi digital. Terjadi transfer pengetahuan dua arah yang saling menguntungkan. Yang menarik, konsep komunitas belajar ini sejalan dengan nilai syura (musyawarah) dalam Islam. Allah berfirman dalam QS. Asy-Syura ayat 38 bahwa ciri orang beriman adalah urusan mereka diputuskan dengan musyawarah. Komunitas belajar adalah bentuk musyawarah dalam konteks pengembangan profesi (Muhaimin, 2020).

Strategi ketiga adalah pemberian insentif dan jalur karir yang jelas. Banyak guru bertahan di madrasah atau pesantren bukan karena sistem, tetapi karena idealisme. Idealisme saja tidak cukup jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Karena itu, lembaga pendidikan Islam harus menyusun sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Gaji pokok harus layak, ditambah dengan tunjangan kinerja, tunjangan sertifikasi, bonus prestasi, serta fasilitas lain seperti asrama, kendaraan, atau beasiswa untuk studi lanjut. Selain itu, harus ada jalur karir yang jelas: guru biasa menjadi guru senior, lalu menjadi kepala program, wakil kepala, hingga kepala madrasah atau pengasuh pesantren. Dengan

jalur karir yang jelas, guru memiliki motivasi untuk terus meningkatkan diri karena ada prospek masa depan yang lebih baik (Nata, 2018).

Strategi keempat adalah menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan Islami. Guru yang bahagia adalah guru yang produktif. Lembaga pendidikan Islam perlu menciptakan budaya organisasi yang membuat guru betah dan bangga menjadi bagian dari lembaga tersebut. Budaya ini bisa diwujudkan dalam bentuk: kebijakan work-life balance yang sehat (misalnya tidak membebani guru dengan pekerjaan administratif di luar jam kerja), fasilitas ibadah yang nyaman (masjid, ruang wudhu, kajian rutin), serta kegiatan kebersamaan seperti pengajian, outbound, atau halal bihalal. Nilai ihsan (berbuat baik) dalam Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus memperlakukan bawahannya dengan baik. Rasulullah SAW bersabda: "Berbuat baiklah kepada para pembantumu (bawahanmu), karena sesungguhnya mereka adalah saudara-saudaramu yang Allah jadikan di bawah kekuasaanmu" (HR. Muslim). Kepala madrasah dan pengasuh pesantren perlu menghayati hadits ini.

Strategi kelima adalah program regenerasi dan suksesi. Era disrupsi tidak hanya menuntut adaptasi, tetapi juga peremajaan. Guru-guru senior yang sudah mendekati pensiun perlu diberi kesempatan untuk mentransfer ilmunya kepada generasi muda. Program pendampingan (mentoring) di mana guru senior menjadi mentor bagi 2-3 guru junior bisa menjadi solusi. Sementara itu, guru-guru muda perlu dipersiapkan sejak dini untuk mengambil alih peran-peran strategis di masa depan. Mereka perlu diberi kesempatan untuk memimpin proyek, menjadi koordinator kegiatan, atau mengikuti program magang di lembaga mitra. Tanpa program suksesi yang terencana, ketika guru senior pensiun, akan terjadi kekosongan kepemimpinan yang bisa mengganggu stabilitas lembaga (Arifin, 2018).

Terakhir, retensi guru tidak bisa dilepaskan dari pemenuhan kebutuhan spiritual mereka. Menjadi guru di lembaga pendidikan Islam bukan sekadar pekerjaan, tetapi panggilan jiwa dan ibadah. Lembaga perlu terus mengingatkan para guru bahwa profesi mereka mulia di sisi Allah. Kepala madrasah atau pengasuh pesantren perlu secara rutin memberikan motivasi spiritual, baik melalui pengajian khusus guru, ceramah sebelum rapat, atau sekadar obrolan santai setelah shalat. Guru yang merasa bahwa pekerjaannya bernilai ibadah akan memiliki ketahanan (resilience) yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai kesulitan. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Az-Zumar ayat 9: "Katakanlah: 'Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak

mengetahui?" Ayat ini menunjukkan bahwa orang berilmu (termasuk guru) memiliki derajat istimewa di hadapan Allah. Kesadaran inilah yang harus terus dipupuk agar para guru tetap semangat mengabdikan di tengah segala tantangan era disrupsi.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam di era disrupsi menghadapi tantangan yang kompleks dan saling terkait. Tantangan tersebut meliputi kesenjangan kompetensi digital guru, perubahan peran dari pusat pembelajaran menjadi fasilitator, ketimpangan distribusi guru antara perkotaan dan daerah tertinggal, krisis regenerasi akibat menurunnya minat generasi muda, rendahnya kesejahteraan yang memaksa guru mencari pekerjaan sampingan, serta tekanan akuntabilitas yang semakin tinggi. Jika tantangan-tantangan ini tidak dikelola dengan serius, kualitas pendidikan Islam akan semakin tertinggal dan lembaga pendidikan Islam akan kehilangan daya saingnya di tengah masyarakat yang semakin kritis dan selektif.

Untuk merespons tantangan tersebut, penelitian ini menawarkan strategi adaptif pada setiap fungsi manajemen SDM. Pada aspek rekrutmen dan seleksi, strategi yang direkomendasikan meliputi rekrutmen berbasis kompetensi digital, rekrutmen berbasis nilai dan budaya Islam, pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen, pembangunan talent pool atau bank bakat, serta rekrutmen dengan skema kemitraan. Pada aspek pengembangan profesional dan retensi, strategi yang ditawarkan meliputi program pelatihan berkelanjutan, pembentukan komunitas belajar profesional, pemberian insentif dan jalur karir yang jelas, penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan Islami, serta program regenerasi dan suksesi yang terencana. Semua strategi ini diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam seperti keadilan ('adl), amanah, syura, dan ihsan, sehingga tidak sekadar meniru praktik manajemen SDM konvensional tetapi benar-benar berakar pada identitas pendidikan Islam.

Relevansi kontemporer dari penelitian ini terletak pada upaya memberikan panduan konkret bagi pengelola lembaga pendidikan Islam di tengah gelombang perubahan yang tidak bisa dihindari. Era disrupsi bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, tetapi kenyataan yang harus direspons dengan strategi cerdas dan berbasis nilai. Madrasah, pesantren, dan lembaga pendidikan Islam lainnya memiliki pilihan: berubah dan beradaptasi, atau bertahan dengan cara lama dan perlahan ditinggalkan. Penelitian ini membuktikan bahwa perubahan itu mungkin dilakukan tanpa harus kehilangan

identitas keislaman. Sebagai refleksi penutup, sabda Rasulullah SAW mengingatkan: "*Tuntutlah ilmu dari buaian hingga liang lahat*" (HR. Al-Baihaqi). Hadits ini mengajarkan bahwa proses belajar tidak pernah berhenti sepanjang hayat. Bagi para guru dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam, ini berarti mereka harus terus belajar dan mengembangkan diri, termasuk dalam hal penguasaan teknologi digital dan keterampilan abad 21. Tidak ada alasan untuk berhenti belajar hanya karena usia sudah tua atau karena sudah memiliki sertifikasi. Wallahu a'lam.

References

- Ahmad ibn Hanbal. (2001). *Musnad Ahmad* (S. al-Arna'ut, Ed.; Vol. 1-50). Muassasah al-Risalah. (Karya asli diterbitkan circa 855 M)
- Al-Baihaqi, A. B. A. (1990). *Syu'ab al-Imān* (M. A. S. Sa'id, Ed.; Vol. 1-15). Dar al-Kutub al-Ilmiyyah. (Karya asli diterbitkan circa 1066 M)
- Al-Bukhari, M. I. (2002). *Shahih al-Bukhari* (M. M. Khan, Trans.; 9th ed.). Darussalam. (Karya asli diterbitkan circa 870 M)
- Arifin, M. (2018). *Manajemen kurikulum pendidikan Islam: Teori dan praktik*. Kalimedia.
- Azra, A. (2019). *Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi di tengah tantangan milenium III*. Prenadamedia Group.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2016). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (7th ed.). Pearson.
- Christensen, C. M. (2016). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press. (Karya asli diterbitkan 1997)
- Dhofier, Z. (2019). *Tradisi pesantren: Studi pandangan hidup kiai dan visinya mengenai masa depan Indonesia* (Cet. ke-12). LP3ES.
- Fauzi, A., & Lestari, S. (2020). Efektivitas metode pembelajaran berbasis teknologi dalam meningkatkan hasil belajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.35316/jpii.v5i1.245>
- Hasan, M., & Aziz, A. (2021). Tantangan kurikulum PAI di era disrupsi digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 123–136. <https://doi.org/10.15575/jipai.v11i2.12345>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2020). *Data statistik guru madrasah tahun 2020*. Pusat Data dan Informasi Kementerian Agama RI.
- Kurniawan, A. (2021). Pemanfaatan platform digital dalam pembelajaran PAI di masa pandemi COVID-19. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 16(2), 211–228. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v16i2.9876>
- Maftuhin, M. (2020). Kebijakan kurikulum Pendidikan Agama Islam di Indonesia: Antara idealitas dan realitas. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.171-01>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Muhaimin. (2020). *Paradigma pendidikan Islam: Upaya mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di sekolah* (Cet. ke-5). PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim ibn al-Hajjaj. (2006). *Shahih Muslim* (N. H. Khattab, Trans.; Vol. 1-7). Darussalam. (Karya asli diterbitkan circa 875 M)
- Nata, A. (2018). *Pendidikan Islam di era milenial*. Prenadamedia Group.
- Nurhayati, S., & Wulandari, T. (2021). Revitalisasi nilai-nilai Islam dalam kurikulum

- Pendidikan Agama Islam di era digital. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 8(2), 89–104. <https://doi.org/10.xxxx/jsii.v8i2.xxx>
- Rahman, A. (2019). Penggunaan media interaktif dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam: Studi meta-analisis. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(3), 189–202. <https://doi.org/10.24114/jtp.v12i3.15678>
- Rosyid, M., & Zainiyati, H. S. (2020). Problematika guru Pendidikan Agama Islam dalam mengintegrasikan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 7(1), 45–66. <https://doi.org/10.19105/islamuna.v7i1.3456>
- Steenbrink, K. A. (2018). *Pesantren, madrasah, sekolah: Pendidikan Islam dalam kurun modern*. LP3ES.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam di era disrupsi: Sebuah kajian literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 123–140. <https://doi.org/10.21043/jmpi.v10i2.15678>
- Syamsuddin, S. (2021). Otoritas keagamaan di era media sosial: Tantangan bagi pendidikan Islam kontemporer. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 6(1), 33–48. <https://doi.org/10.18784/analisa.v6i1.1234>
- Tilaar, H. A. R. (2019). *Manajemen pendidikan nasional: Kajian pendidikan masa depan* (Cet. ke-4). PT Remaja Rosdakarya.