

Dr. H. Edi Sundowo, MA.
Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.
Dr. Zaini Dahlan, M.Pd.I.
Editor: Dr. Toni Nasution, M.Pd.

TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

(Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan)



Transformasi

Sumber Daya Manusia

(Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan)

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis

Transformasi Sumber Daya Manusia

(Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan)

Penulis

Dr. H. Edi Sundowo, MA.

Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.

Dr. Zaini Dahlan, M.Pd.I.

Editor

Dr. Toni Nasution, M.Pd.



Judul

**Transformasi Sumber Daya Manusia
(Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan)**

Penulis

Dr. H. Edi Sundowo, MA.

Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.

Dr. Zaini Dahlan, M.Pd.I.

Editor

Dr. Toni Nasution, M.Pd.

Layouter

Rizki Yunida Br Panggabean, S.Pd.

Cetakan Pertama; Januari 2026

(xii+ 140 hlm); 15 x 23 cm

ISBN : 978-634-236-322-5

: 978-634-236-323-2 (E-book)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA, Nomor: 01/B/AnggotaAPPTIMA/2023

BUKU INI DI DEDIKASIKAN KEPADA
ORANG TUA DAN GURU-GURU HEBAT

*Mereka mungkin bisa lupa
Apa yang Anda katakan
Tapi mereka takkan pernah melupakan
Perasaan yang Anda timbulkan
Dalam hati mereka*

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	vi
PRAKATA	viii
KATA PENGANTAR EDITOR	x
BAB I PROLOG	1
BAB II SUMBER DAYA MANUSIA	17
A. Hakikat dan Peran Sumber Daya Manusia	17
B. Perspektif Makro dan Mikro dalam Konsep SDM	19
BAB III MODERNISASI DALAM PENDIDIKAN	21
A. Konsep Modernisasi	21
B. Modernisasi Pendidikan Islam	25
C. Bentuk-Bentuk Transformasi	27
BAB IV PENGELOLAAN SDM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	29
A. Landasan dan Karakter Pengelolaan SDM	29
B. Praktik dan Strategi Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam	31
C. Penguatan Nilai dan Tantangan Kontemporer dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam	33
D. Transformasi SDM di Lembaga Pendidikan	36

BAB V TRANSFORMASI LEMBAGA PENDIDIKAN	
AL-JAM'İYATUL WASHLIYAH _____	41
A. Sejarah Berdirinya Al-Jam'iyatul Washliyah _____	41
B. Perkembangan Lembaga Pendidikan Al-Washliyah _____	42
C. Transformasi SDM di Lembaga Pendidikan Al-Washliyah _____	46
BAB VI TRANSFORMASI SDM LEMBAGA PENDIDIKAN _____	51
A. MAS Muallimin UNIVA Medan _____	51
B. MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan _____	70
C. Refleksi Transformasi SDM _____	89
BAB VII EPILOG _____	111
GLOSARIUM _____	119
DAFTAR PUSTAKA _____	123
TENTANG PENULIS _____	131
TENTANG EDITOR _____	137
INDEKS _____	139

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul: Transformasi Sumber Daya Manusia (Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan) ini. Kehadiran buku ini merupakan respon terhadap dinamika, tantangan, dan tuntutan penguatan sumber daya manusia (SDM) dalam ranah lembaga pendidikan, terutama di tengah perubahan zaman yang berkembang dengan begitu cepat, kompleks, dan kompetitif.

Perubahan sosial, perkembangan teknologi, globalisasi, serta pergeseran paradigma pembelajaran tidak hanya menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi, tetapi juga menuntut kesiapan sumber daya manusia sebagai pelaku utama perubahan. Guru, tenaga kependidikan, pimpinan, dan pemangku kebijakan pendidikan perlu memiliki wawasan, kompetensi, karakter, kreativitas, serta kemampuan inovasi agar mampu menghadirkan pendidikan yang relevan, maju, dan berdampak positif bagi peserta didik dan masyarakat.

Melalui buku ini, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran mengenai bagaimana transformasi SDM menjadi fondasi strategis dalam memperkuat eksistensi, kualitas, dan daya saing lembaga pendidikan. Dalam pandangan penulis, SDM bukan hanya objek pembangunan, tetapi agen utama perubahan yang menentukan arah kemajuan pendidikan itu sendiri. Buku ini tidak hanya membahas konsep teoritis, tetapi juga refleksi terhadap realitas di

lapangan, pengalaman empiris, serta pendekatan strategis yang dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan kualitas SDM.

Buku ini juga diharapkan menjadi bahan kajian bagi guru, dosen, mahasiswa, peneliti, kepala sekolah, pengawas, praktisi pendidikan, maupun siapa pun yang memiliki perhatian terhadap pembangunan kualitas SDM pendidikan. Semoga isi yang tersaji dapat memperkaya wacana dan menjadi inspirasi dalam merumuskan berbagai kebijakan, strategi, maupun inovasi pembelajaran yang lebih humanis, relevan, dan kontekstual.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada kolega, akademisi, dan semua pihak yang telah memberikan dorongan, masukan, serta semangat dalam proses penyusunan buku ini. Semoga segala dukungan tersebut menjadi amal jariyah yang bernilai pahala.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya di masa mendatang. Semoga buku ini memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.

Penulis
Edi Sundowo
Rusydi Ananda
Zaini Dahlan

KATA PENGANTAR EDITOR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku Transformasi Sumber Daya Manusia (Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan) ini dapat hadir di tangan para pembaca. Kehadiran buku ini merupakan kontribusi penting dalam menjawab kebutuhan dan tantangan lembaga pendidikan di era transformasi digital, perubahan global, serta peningkatan standar mutu sumber daya manusia yang semakin kompleks.

Sebagaimana kita ketahui, pendidikan tidak hanya berbicara tentang transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga tentang bagaimana membangun manusia yang memiliki kapasitas akademik, karakter, kompetensi profesional, keterampilan sosial, dan kemampuan memimpin perubahan. Semua itu hanya dapat diwujudkan apabila lembaga pendidikan menempatkan transformasi sumber daya manusia sebagai fokus pembangunan dan penguatan institusinya. Oleh karena itu, gagasan dan pemikiran yang ditawarkan dalam buku ini menjadi sangat relevan dengan tuntutan zaman.

Sebagai editor, penulis melihat bahwa buku ini menyajikan pembahasan yang utuh dan sistematis mengenai pengembangan SDM sebagai pilar utama dalam memperkuat eksistensi dan kualitas lembaga pendidikan. Mulai dari uraian filosofis, pemetaan tantangan, analisis strategi pengembangan guru dan tenaga kependidikan, sampai pendekatan kepemimpinan, budaya organisasi pembelajar,

serta orientasi pendidikan masa depan semuanya tersaji dengan bahasa yang akademik namun tetap mudah dipahami.

Buku ini juga memberikan nilai tambah karena tidak hanya memaparkan teori, tetapi juga menyajikan refleksi praktis dan implikasi yang dapat dijadikan rujukan bagi sekolah, madrasah, perguruan tinggi, dan lembaga pendidikan lainnya dalam menyusun kebijakan, merancang program peningkatan SDM, maupun mengembangkan ekosistem pembelajaran yang dinamis dan berkualitas.

Harapannya, buku ini dapat menjadi bacaan yang bermanfaat bagi para guru, dosen, pimpinan lembaga pendidikan, pengawas, mahasiswa, peneliti, dan siapa pun yang memiliki perhatian terhadap pengembangan SDM pendidikan. Semoga buku ini menginspirasi lahirnya berbagai inovasi, kolaborasi, serta langkah nyata dalam memperkuat mutu pendidikan di Indonesia.

Akhir kata, editor menyadari bahwa masih banyak peluang penyempurnaan dan pengembangan gagasan ke depan. Semoga buku ini menjadi awal diskursus yang lebih produktif dalam membangun SDM unggul sebagai fondasi lembaga pendidikan yang berkualitas dan berdampak.

Editor

Toni Nasution

BAB I

PROLOG

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki perjalanan panjang yang tidak dapat dipisahkan dari dinamika sosial, politik, dan budaya yang terus berkembang. Sejak awal perkembangannya, lembaga pendidikan Islam telah menjadi bagian integral dalam membentuk karakter dan identitas masyarakat Indonesia (Azyumardi Azra, 2002). Dalam hal ini, madrasah, meskipun bukan lembaga pendidikan Islam pertama, memainkan peran penting dalam menyediakan pendidikan berbasis keislaman yang terstruktur. Namun, di tengah tantangan zaman, madrasah saat ini menghadapi tuntutan untuk terus beradaptasi agar dapat bersaing baik di tingkat lokal maupun global (Muhaimin, 2004).

Perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan tantangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Salah satu aspek penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. SDM yang unggul dan adaptif menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan yang relevan, berkualitas, dan berdaya saing (Nata, 2003).

Lembaga Pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah sebagai salah satu organisasi Islam yang memiliki jaringan pendidikan yang cukup luas di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki karakter dan integritas keislaman yang kuat. Namun demikian, untuk menjaga eksistensinya dan meningkatkan mutu layanan

pendidikannya, Al-Jam'iyatul Washliyah perlu melakukan transformasi terhadap manajemen dan pengembangan sumber daya manusianya (Sumanti et al., 2021).

Transformasi SDM tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga perubahan pola pikir (mindset), budaya kerja, serta tata kelola organisasi yang lebih profesional dan berbasis pada nilai-nilai keislaman. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji sejauh mana proses transformasi SDM telah dilakukan di lingkungan lembaga pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang digunakan dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas tenaga pendidiknya (Asari, 2019).

Proses pembaruan dalam sistem pendidikan madrasah tidaklah berjalan mulus. Tantangan yang dihadapi mencakup resistensi terhadap perubahan di kalangan sebagian masyarakat yang menganggap modernisasi sebagai ancaman terhadap nilai-nilai tradisional Islam. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun sumber daya manusia, juga menjadi hambatan dalam melaksanakan pembaruan secara menyeluruh. Kendati demikian, beberapa madrasah telah berhasil menunjukkan keberhasilan dalam mengadopsi pendekatan modern, seperti pengintegrasian teknologi informasi dalam proses pembelajaran, pengembangan program keterampilan vokasional, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan internasional (Aziz, et al., 2019).

Transformasi madrasah tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan daya saing lembaga ini tetapi juga untuk memperkuat posisinya sebagai alternatif pendidikan Islam yang mampu mencetak lulusan dengan keunggulan kompetitif. Dalam konteks globalisasi, lulusan madrasah harus dipersiapkan untuk menghadapi tantangan

dunia kerja yang semakin menuntut keahlian spesifik, termasuk kemampuan berbahasa asing, literasi digital, serta pemahaman lintas budaya. Selain itu, madrasah juga harus tetap mempertahankan misi utamanya, yaitu menanamkan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pembentukan akhlak dan karakter peserta didik (Ja'far, 2019).

Keberlanjutan pembaruan dalam sistem pendidikan madrasah memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, organisasi masyarakat, dan komunitas lokal. Pemerintah, misalnya, dapat memberikan dukungan berupa kebijakan yang mendorong pengembangan madrasah, bantuan finansial, serta pelatihan bagi tenaga pendidik. Di sisi lain, masyarakat dapat berperan aktif dalam mendukung madrasah melalui partisipasi dalam kegiatan pendidikan dan penyediaan sumber daya tambahan. Dengan melaksanakan pembaruan yang berkelanjutan, madrasah memiliki peluang besar untuk terus berkembang menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul dan relevan (Napitupulu et al., 2023). Tidak hanya sebagai wadah untuk pembelajaran agama, madrasah juga dapat menjadi motor penggerak kemajuan umat Islam Indonesia dalam berbagai bidang, termasuk ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya. Madrasah yang modern dan kompetitif akan mampu melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki akhlak mulia serta kemampuan berkontribusi positif bagi masyarakat dan dunia (Taufiqurrahman, 2020).

Kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan masih menjadi tantangan yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Salah satu persoalan utama adalah ketidakcocokan antara kualifikasi guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas pembelajaran, tetapi juga mencerminkan

kebutuhan mendesak untuk melakukan pembenahan dalam sistem pendidikan madrasah. Dalam menghadapi tuntutan era global, madrasah harus mampu melakukan pembaruan struktural dan substansial agar sesuai dengan standar pendidikan internasional, namun tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitasnya (Akhyarin, 2023).

Salah satu langkah strategis yang telah diambil adalah implementasi sistem pendataan SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan). Data dari sistem ini pada tahun ajaran 2023/2025 menunjukkan bahwa jumlah guru madrasah di Indonesia mencapai 829.970 orang. Namun, di balik angka tersebut, terdapat fakta mengejutkan: sebanyak 110.541 guru tidak aktif mengajar. Selain itu, evaluasi terhadap kualifikasi akademik dan kompetensi mengungkapkan adanya kesenjangan signifikan, terutama dalam memenuhi standar minimal kualifikasi pendidikan S-1/D-IV sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. (Moh Khoeron, 2023).

Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan di madrasah tidak hanya sebatas pada jumlah tenaga pendidik, tetapi juga kualitas mereka. Banyak guru belum memenuhi standar kualifikasi yang ideal, dan hal ini menjadi hambatan dalam memberikan pendidikan berkualitas, terutama di daerah pedesaan. Guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak relevan sering kali kesulitan untuk menyampaikan materi pembelajaran secara optimal, sehingga berdampak pada hasil belajar siswa (Huda, 2010).

Untuk mengatasi persoalan ini, diperlukan langkah-langkah pembaruan yang holistik. Madrasah perlu melakukan upaya peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Selain itu, rekrutmen guru baru harus

memperhatikan kecocokan kualifikasi akademik dengan kebutuhan mata pelajaran. Dalam konteks yang lebih luas, kebijakan pendidikan juga perlu memberikan perhatian khusus pada pemerataan sumber daya pendidikan di daerah terpencil, sehingga tidak ada lagi kesenjangan antara perkotaan dan pedesaan.

Transformasi ini juga harus memperhatikan keseimbangan antara adaptasi terhadap standar global dan pelestarian nilai-nilai keislaman. Dalam hal ini, madrasah memiliki peluang untuk menjadi institusi pendidikan yang unik, memadukan kompetensi global dengan spiritualitas lokal. Dengan pembaruan yang tepat, madrasah dapat menjadi garda terdepan dalam mencetak generasi unggul yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter kuat berdasarkan nilai-nilai keislaman (Wardani, 2019).

Langkah strategis ini membutuhkan dukungan semua pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga pendidikan terkait. Dengan kerja sama yang sinergis, tantangan-tantangan ini dapat diubah menjadi peluang untuk membangun sistem pendidikan madrasah yang lebih baik dan berdaya saing di kancah global (Farastika, 2022).

Era globalisasi yang terus berkembang pesat, lembaga pendidikan memegang peran strategis dalam membentuk generasi penerus bangsa. Namun, di tengah tantangan dunia modern yang semakin kompleks, lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk mencetak lulusan yang kompeten, tetapi juga untuk menjadi organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Salah satu kunci utama dalam mencapai hal ini terletak pada transformasi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi tulang punggung institusi pendidikan. SDM, yang mencakup pendidik, tenaga kependidikan, hingga manajemen, adalah elemen vital yang menentukan kualitas

pendidikan dan relevansinya dengan kebutuhan zaman (Jurnal et al., 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah tulang punggung dari setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, SDM mencakup seluruh individu yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pendidikan, baik secara langsung seperti guru, dosen, dan tenaga pengajar, maupun secara tidak langsung seperti staf administrasi, pustakawan, dan tenaga pendukung lainnya. Kualitas SDM di lembaga pendidikan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu mencetak generasi yang cerdas, berkompeten, dan memiliki karakter yang kuat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Chairudin, 2020).

Lembaga pendidikan menghadapi tantangan besar dalam membangun dan mengembangkan SDM yang unggul. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana menciptakan sistem yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat. Proses ini melibatkan banyak aspek, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan pemberian penghargaan yang sesuai. Tidak hanya itu, lembaga pendidikan juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga setiap individu dapat mengoptimalkan potensi mereka. Dalam hal ini, pengelolaan SDM bukan hanya tentang efisiensi administratif, tetapi juga tentang pemberdayaan individu agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi institusi (Sari & Amri, 2018).

SDM dalam lembaga pendidikan juga memainkan peran strategis dalam menciptakan inovasi. Dunia pendidikan tidak

terlepas dari perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi yang terus berlangsung. Guru dan dosen, misalnya, dituntut untuk terus memperbarui metode pengajaran mereka agar relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, pengelola lembaga pendidikan harus memiliki visi yang kuat untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran serta membangun kerja sama lintas sektor guna memperkaya pengalaman belajar siswa dan mahasiswa. SDM yang kompeten dan kreatif adalah kunci untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan ini dan tetap relevan di era yang semakin kompetitif (Fatoni & Anshory, 2023).

Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan, terdapat sejumlah kendala yang sering kali muncul. Salah satu kendala utama adalah kurangnya investasi dalam pengembangan SDM, baik dalam bentuk pelatihan maupun fasilitas pendukung. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang kurang transparan dan penghargaan yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja para tenaga pendidikan. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kesenjangan antara kebijakan pendidikan nasional dan realitas di lapangan, yang sering kali menyulitkan tenaga pendidikan untuk menjalankan tugasnya secara optimal (Muhaimin, 2015). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang universal dalam mengatasi kendala-kendala ini, termasuk melalui perumusan kebijakan yang berpihak pada penguatan kapasitas SDM di lembaga pendidikan. Dalam rangka menghadapi era globalisasi, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan juga harus mempertimbangkan standar internasional. Kompetensi tenaga pendidik harus diakui secara global, sehingga siswa dan mahasiswa yang dihasilkan mampu bersaing di tingkat internasional. Hal ini menuntut lembaga pendidikan untuk menerapkan

pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi, yang tidak hanya menekankan pada penguasaan materi tetapi juga pada kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, dan adaptasi terhadap berbagai situasi (Saefullah, 2012). Dengan demikian, SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi penggerak utama dalam lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi aset berharga bagi kemajuan bangsa.

Demikian, sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Untuk itu, diperlukan upaya yang terencana dan berkelanjutan dalam mengelola SDM, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan karier. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, lembaga pendidikan dapat menjadi tempat yang tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi juga melahirkan inovasi dan perubahan positif bagi masyarakat.

Transformasi SDM di lembaga pendidikan bukan sekadar upaya administratif atau teknis, melainkan sebuah perubahan paradigma yang mendalam. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM harus berorientasi pada pengembangan kompetensi, pemberdayaan potensi individu, dan penguatan budaya organisasi. Perubahan ini diperlukan untuk menjawab tantangan revolusi industri 4.0 dan kini memasuki era 5.0, di mana teknologi digital semakin menyatu dengan kehidupan manusia. Dengan demikian, lembaga pendidikan tidak lagi hanya berfungsi sebagai tempat transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang untuk menciptakan inovasi, kreativitas, dan kepemimpinan (Imbron & Pamungkas, 2021).

Seiring dengan dinamika perubahan yang ada, tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan semakin beragam. Salah satunya adalah kesenjangan kompetensi antara tenaga pendidik dengan kebutuhan pembelajaran berbasis teknologi modern. Tidak sedikit

tenaga pendidik yang masih merasa gagap teknologi, sedangkan siswa generasi digital membutuhkan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif dan relevan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan juga harus memperhatikan aspek kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas, yang sering kali diabaikan dalam kebijakan institusional (Efendi, 2016).

Transformasi SDM di lembaga pendidikan juga tidak terlepas dari pentingnya kepemimpinan yang visioner. Pemimpin lembaga pendidikan harus mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju perubahan yang positif. Dalam hal ini, mereka perlu mengadopsi pendekatan yang partisipatif, inklusif, dan berbasis data untuk menciptakan kebijakan SDM yang strategis. Dengan mendorong kolaborasi antar pihak, mulai dari pendidik, tenaga kependidikan, hingga siswa dan masyarakat, transformasi ini dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak yang signifikan (Nuralim, 2022).

Lebih jauh lagi, transformasi SDM juga mencakup aspek nilai dan etika. Di tengah arus modernisasi, lembaga pendidikan tetap harus menjadi penjaga nilai-nilai moral dan karakter bangsa. Dengan demikian, SDM di lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas, kepekaan sosial, dan komitmen terhadap pembentukan karakter siswa. Dalam upaya ini, penguatan kapasitas SDM harus didasarkan pada perpaduan antara penguasaan teknologi, pengembangan soft skills, dan penguatan spiritualitas (Zohriah et al., 2025).

Transformasi SDM di lembaga pendidikan perjalanan yang penuh tantangan tetapi juga sarat peluang. Dengan pengelolaan yang

tepat dan berkelanjutan, SDM yang unggul akan menjadi fondasi bagi terciptanya lembaga pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan relevan dengan perkembangan zaman. Transformasi ini bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi komitmen kolektif semua pihak yang terlibat dalam ekosistem pendidikan. Sebagai garda terdepan dalam mencetak generasi masa depan, lembaga pendidikan harus mampu beradaptasi dan bertransformasi untuk terus menjadi pelita dalam kegelapan zaman yang penuh ketidakpastian (Permatasari et al., 2023).

Dengan demikian, transformasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan bukanlah sebuah pilihan, melainkan kebutuhan mendesak yang harus segera direspons secara holistik dan terencana. Hal ini menuntut adanya kolaborasi yang erat antara pemerintah, pengelola lembaga pendidikan, pendidik, peserta didik, serta masyarakat luas untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang progresif. Dalam proses ini, inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan penguatan karakter menjadi pilar utama yang harus terus dikembangkan (Barus, 2020).

Melalui transformasi ini, lembaga pendidikan tidak hanya akan mampu menjawab tantangan-tantangan global, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan bangsa. SDM yang unggul, berintegritas, dan adaptif akan menjadi motor penggerak yang membawa perubahan positif, menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berdaya secara sosial dan berakar pada nilai-nilai budaya yang luhur. Dengan kata lain, keberhasilan transformasi SDM di lembaga pendidikan akan menjadi refleksi sejauh mana bangsa ini siap menghadapi masa depan yang dinamis dan penuh peluang (Supriani et al., 2022).

Transformasi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah merupakan bagian dari perjalanan panjang modernisasi pendidikan Islam di Indonesia. Sebagai organisasi Islam yang telah berdiri sejak 1930, Al-Jam'iyatul Washliyah memiliki tradisi kuat dalam mengembangkan pendidikan berbasis keislaman yang moderat dan inklusif. Dalam dua dekade terakhir, lembaga ini menunjukkan kemajuan signifikan dalam memperkuat tata kelola pendidikan, meningkatkan profesionalisme guru, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui proses bertahap dan berkesinambungan dari tahun ke tahun, mencerminkan komitmen Washliyah untuk menjaga relevansi dan keunggulannya di era globalisasi (Fatmawati & Sholikin, 2019).

Seiring berjalannya waktu, transformasi SDM di lembaga pendidikan Al-Washliyah telah memasuki fase baru yang lebih sistematis dan terukur. Jika pada awal 2000-an fokus pembaruan masih sebatas penguatan kelembagaan dan kurikulum dasar, maka sejak tahun 2010-an, arah perubahan mulai bergeser ke peningkatan kapasitas guru dan kepala sekolah. Program pelatihan pedagogik, sertifikasi guru, serta pengembangan kurikulum terpadu antara pendidikan umum dan keislaman mulai dilaksanakan secara terstruktur. Inovasi ini semakin diperkuat dengan diterbitkannya *Sistem Pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah (SPA)* yang menjadi pedoman resmi bagi seluruh satuan pendidikan. Dokumen SPA 2023 menegaskan bahwa pendidikan Washliyah harus menghasilkan peserta didik yang beriman, bertakwa, berakhlakul karimah, berilmu, dan berdaya saing global.

Perjalanan panjang Al-Washliyah menunjukkan komitmen kuat untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan prinsip modernitas. Lembaga ini telah menjadi garda terdepan dalam memberikan pendidikan yang menyeimbangkan antara ilmu agama dan ilmu umum, sebagaimana ditegaskan dalam Sistem Pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah (SPA 2023) yang menempatkan tujuan pendidikan pada pembentukan manusia beriman, bertakwa, berakhlakul karimah, berilmu, dan berdaya saing. Namun, dinamika pendidikan nasional dan global menuntut adanya pendekatan yang lebih sistematis dalam pengelolaan SDM. Modernisasi dalam konteks ini tidak hanya berarti penerapan teknologi digital, tetapi juga pembentukan budaya kerja yang adaptif, kreatif, dan inovatif (Kusmiyati et al., 2023). Oleh karena itu, transformasi SDM di lembaga pendidikan Al-Washliyah mencakup seluruh dimensi pengelolaan tenaga pendidik mulai dari seleksi, pelatihan, pengembangan kapasitas, hingga sistem evaluasi berbasis kinerja.

Perubahan yang paling terlihat adalah meningkatnya pemahaman guru terhadap kurikulum nasional dan kurikulum khas Washliyah (SPA). Melalui berbagai pelatihan dan workshop yang diinisiasi Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Al-Washliyah, para guru mulai mampu mengintegrasikan nilai-nilai *tawasuth* (keseimbangan), *tawazun* (proporsional), *tasamuh* (toleransi), dan *ishlah* (perbaikan) ke dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (S. A. Lubis, 2009). Proses ini memperlihatkan kemajuan nyata dibandingkan satu dekade sebelumnya, ketika pemahaman kurikulum masih bersifat parsial dan administratif. Kini, semakin banyak guru Washliyah yang mampu menulis RPP terintegrasi, menggunakan pendekatan pembelajaran aktif, serta menampilkan sikap moderatif di dalam kelas. Peningkatan

kompetensi ini memperkuat posisi Al-Washliyah sebagai pelopor pendidikan Islam moderat di Indonesia.

Al-Jam'iyatul Washliyah menghadapi berbagai dimensi perubahan, mulai dari aspek manajerial hingga operasional. Sumber daya manusia, sebagai aktor utama dalam lembaga pendidikan, memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan transformasi ini. Dengan pendekatan modernisasi, lembaga ini dapat menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, memiliki visi global, serta mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat kontemporer. Oleh karena itu, kajian mengenai transformasi sumber daya manusia di lembaga ini menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana pendekatan modernisasi dapat memberikan dampak positif bagi pengelolaan lembaga pendidikan berbasis agama di Indonesia (Saragih, 2016).

Sebagai institusi yang berakar pada tradisi keislaman namun terus bergerak menuju modernisasi, Al-Jam'iyatul Washliyah menjadi salah satu contoh menarik dalam memahami bagaimana transformasi sumber daya manusia dapat menjadi katalisator bagi peningkatan mutu pendidikan dan daya saing institusi di era modern (S. R. Nasution et al., 2022).

Konteks lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Al-Jam'iyatul Washliyah seperti MAS Muallimin UNIVA Medan dan MAS Al-Washliyah (AW) 12 Perbaungan, pengelolaan SDM menjadi tantangan sekaligus peluang untuk menciptakan generasi unggul yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Namun, di tengah perubahan global yang semakin cepat, institusi-institusi ini menghadapi kebutuhan mendesak untuk melakukan transformasi SDM melalui pendekatan modernisasi. Transformasi ini tidak hanya sekadar memenuhi tuntutan era digital, tetapi juga memastikan

keberlanjutan misi lembaga dalam membangun pendidikan berbasis nilai religius yang relevan dengan perkembangan zaman (Nisa & Harahap, 2023).

Transformasi SDM di lembaga-lembaga pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah tidak dapat dilepaskan dari tuntutan globalisasi yang memengaruhi berbagai aspek pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan kini dituntut untuk memiliki kompetensi lebih dari sekadar penguasaan materi ajar. Mereka harus mampu memanfaatkan teknologi informasi, mengembangkan metode pembelajaran interaktif, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pengembangan karakter dan kreativitas siswa. Modernisasi ini mencakup pengembangan kapasitas individu, penyempurnaan sistem manajerial, hingga penyesuaian kurikulum yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi (Siswadi et al., 2021).

Selain aspek pedagogik, manajemen kinerja dan sistem pengembangan karier guru juga mengalami pembaruan positif. Dalam beberapa tahun terakhir, lembaga pendidikan Washliyah mulai menerapkan pendekatan berbasis kinerja dan kompetensi. Guru-guru dengan kinerja unggul mendapatkan kesempatan menjadi “Guru Inti Washliyah” atau “Guru Penggerak Washliyah”, yang berperan sebagai mentor bagi guru lain di wilayahnya. Mekanisme penilaian ini menciptakan budaya kompetitif yang sehat dan memperkuat semangat profesionalisme di kalangan pendidik. Bahkan, sejumlah sekolah Washliyah telah menerapkan sistem evaluasi berbasis portofolio yang menilai kualitas inovasi, karya tulis ilmiah, dan kegiatan sosial berbasis nilai moderasi.

Perubahan positif juga tampak dalam proses seleksi calon guru dan kepala sekolah. Praktik seleksi berbasis kompetensi dan nilai di

mulai pada kepemimpinan Prof. Dr. Saiful Akhyar, MA menjadi Ketua Pengurus Al-Washliyah Sumatera Utara pada tahun 2017. Pada masa itu, proses seleksi dilakukan dengan uji kemampuan akademik, wawancara nilai keislaman Washliyah, serta praktik mengajar (micro-teaching). Sistem ini menjadi tonggak penting dalam pembenahan SDM di lingkungan Washliyah. Kini, pendekatan serupa kembali dihidupkan dengan format yang lebih modern, memadukan tes literasi digital, asesmen kepemimpinan, dan wawancara berbasis karakter. Perjalanan ini menunjukkan kesinambungan transformasi SDM Washliyah yang tidak berhenti pada satu generasi, melainkan terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan tantangan zaman (S. A. Lubis, 2009).

Transformasi yang terus berlangsung dari tahun ke tahun menunjukkan arah yang semakin positif. Lembaga-lembaga pendidikan seperti MAS Muallimin UNIVA Medan dan MAS AW 12 Perbaungan menjadi contoh nyata keberhasilan modernisasi SDM yang tetap berpijak pada nilai keislaman. Guru-guru di sekolah tersebut kini tidak hanya menguasai teknologi pembelajaran, tetapi juga menjadi teladan moral dan spiritual bagi peserta didik. Mereka mampu mengintegrasikan ajaran Islam Washliyah dengan pendekatan pembelajaran abad ke-21 yang kreatif, komunikatif, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat modern (Nisa & Harahap, 2023).

GLOSARIUM

- Adaptasi** : kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi, lingkungan, atau situasi baru.
- Adaptif** : memiliki sifat mudah menyesuaikan diri dan responsif terhadap perubahan atau kebutuhan.
- Actual** : bersifat nyata, relevan, dan sesuai dengan keadaan saat ini.
- Akuntabilitas** : kemampuan dan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan tindakan secara transparan dan dapat diverifikasi.
- Akurasi** : tingkat ketepatan atau kebenaran suatu informasi atau tindakan.
- Atmosfer** : suasana atau kondisi lingkungan, baik secara fisik maupun emosional.
- Digitalisasi** : proses mengubah sistem, layanan, atau aktivitas ke bentuk digital untuk efektivitas dan efisiensi.
- Diversitas** : keberagaman dalam aspek budaya, identitas, pemikiran, atau latar belakang.
- Eksistensi** : keberadaan atau kemampuan sesuatu untuk hadir dan diakui.
- Fasilitator** : individu yang membantu mengarahkan, mendukung, atau memperlancar proses pembelajaran, diskusi, atau kegiatan.

Filosofis	: berkaitan dengan filsafat, pemikiran mendalam, atau asas-asas dasar dalam memahami suatu konsep.
Globalisasi	: proses saling keterhubungan antarnegara dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi.
Integrasi	: proses penyatuan unsur yang berbeda menjadi suatu kesatuan yang harmonis.
Integritas	: konsistensi antara nilai, ucapan, dan tindakan; mencerminkan kejujuran moral.
Intelektual	: berkaitan dengan kemampuan berpikir, penalaran, dan pengembangan pengetahuan.
Kolaborasi	: kerja sama antarindividu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
Kompetensi	: kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.
Kompetitif	: memiliki kemampuan untuk bersaing atau menghadapi persaingan.
Literasi	: kemampuan memahami, mengolah, dan menggunakan informasi secara efektif dalam berbagai konteks.
Mayoritas	: kelompok atau bagian yang jumlahnya lebih besar dibanding yang lain.
Mediasi	: proses perantara untuk menyelesaikan konflik dan membantu pihak-pihak mencapai kesepakatan.
Modernisasi	: proses pembaruan menuju kondisi yang lebih maju, efektif, dan sesuai perkembangan zaman.

- Modernitas : karakteristik atau keadaan masyarakat modern yang ditandai perubahan sosial, teknologi, dan pola pikir.
- Partisipatif : melibatkan keikutsertaan aktif dari berbagai pihak dalam suatu kegiatan atau proses.
- Pedagogic : ilmu dan praktik pendidikan, termasuk metode pengajaran dan pembelajaran.
- Personalistic : berfokus pada individu sebagai pusat perhatian atau pendekatan.
- Persuasive : kemampuan memengaruhi atau meyakinkan orang lain secara halus dan efektif.
- Produktivitas : kemampuan menghasilkan output yang berkualitas secara efisien.
- Regulasi : aturan atau kebijakan yang mengatur proses atau kegiatan tertentu.
- Reputasi : citra, persepsi, atau penilaian publik terhadap seseorang atau lembaga.
- Rutinitas : kegiatan yang dilakukan secara berulang dan menjadi kebiasaan harian.
- Spiritualitas : aspek kejiwaan yang berkaitan dengan makna hidup, nilai-nilai, dan hubungan dengan sesuatu yang transenden.
- Standardisasi : proses penetapan standar untuk memastikan keseragaman dan kualitas tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmansyah. (2023). Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital. Sada Kurnia Pustaka.*
- Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Zanafa Publishing.*
- Ananda, R., Sukoco, S., & Khairuddin. (2024). The Influence of Ethical Leadership, Teacher Capacity Building, and School Culture on the Performance of Madrasah Tsanawiyah Teachers. JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan, 26 (2).*
- Asari, H. (2007). Modernisasi Islam Tokoh, Gagasan dan Gerakan, Kajian Tentang Perkembangan Moderen di Dunia Islam. Citapustaka.*
- Asari, H. (2019). 'Ulamâ' Training and Modernizing Al Washliyah Madrasah. Journal of Contemporary Islam and Muslim Societies, 3 (2).*
- Aziz, M., Mesiono, & Syafaruddin. (2019). Kebijakan Majelis Pendidikan Al-Washliyah Dalam Pengembangan Kurikulum Ke-Al Washliyahan Madrasah Aliyah Di Sumatera Utara. Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 9 (1).*
- Aziz, M., Syafaruddin, S., & Mesiono, M. (2019). Al-Washliyah Educational Council Policy In The Development Of Madrasah Aliyah Curriculum In North Sumatera. Abjadia : International Journal of Education, 4 (1).*

- Azra, A. (1996). *Pergolakan Politik Islam, dari Fundamentalisme, Modernisme hingga Post-Modernisme*. Paramadina.
- Azyumardi Azra. (2002). *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Logos Wacana Ilmu.
- Barus, G. (2020). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Penggunaan Media Pembelajaran*. *Jurnal Ilmu Agama*, 11 (2).
- Chairudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasonal Organisasi* . Jejak.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher education around the world: What Can We Learn from International Practice?* *European Journal of Teacher Education*, 40 (3).
- Dja'far, A. B., & Yunus. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Adab.
- Efendi, N. (2016). *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren*. Kalimedia.
- Ependi, R. (2019). *Modernisasi Pendidikan Islam: Latar Belakang, Cakupan Dan Pola*. *Jurnal Al-Fatih*, 2 (1).
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fatoni, M. H., & Anshory, I. (2023). *Problematika Manajerial dan Kurikulum Pesantren*. Tsaqofah.
- Fitri, lidya, & Jamilus. (2023). *Transformasi Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas dan Kinerja*. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6 (2).
- Funfamily, M. P., & Mukhlis, M. (2024). *Hak dan Kewajiban Masyarakat Menyelenggarakan Pendidikan: Analisis RUU Sisdiknas Tahun 2022*. *Journal of Education Research*, 5 (1)

- Harahap, M. R. (2019). *Resistensi Tradisi Kitab Kuning Pada Madrasah Al Washliyah Di Sumatera Utara*. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 2.
- Hasan, K., & Juhannis, H. (2024). *Religious education and moderation: A bibliometric analysis*. *Cogent Education*, 11 (1).
- Huda, N. (2010). *Madrasah: Sebuah Perjalanan Untuk Eksis*. In Ismail (Ed.), *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Pustaka Pelajar.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ja'far. (2017). *Khazanah Kitab Kuning di Madrasah Al Jam'iyat Al Washliyah*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 2 (2).
- Ja'far, J. (2019). *Pemikiran Politik Islamisme Moderat Al Jam'iyatul Washliyah*. *Al-A'raf: Jurnal Pemikiran Islam Dan Filsafat*, 16 (2).
- Ja'far, J. (2022). *Al Jam'iyatul Washliyah, Agama Dan Politik*. *Islamijah: Journal of Islamic Social Sciences*, 3 (1).
- Jameelah, M. (1982). *Islam dan Modernisme*. Usaha Nasional.
- Kadi, T., & Muhammad, A. (2022). *Mainstreaming Islamic Moderations Values in Higher Education: Policy, Implementation, and Challenges*. *Dinamika Ilmu*, 22 (1).
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. AA Rizky
- Kusmiyati, R., Ginting, R., & Thariq, M. (2023). *Digitalisasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Peluang Dan*

- Tantangannya). *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi Dan Sosial*, 7 (1).
- Lubis, H. S. D., & Rusyda, I. A. (2019). *Perkembangan Pendidikan Al-Jam'iyatul Washliyah Pada Masa Reformasi Di Kota Medan. Puteri Hijau : Jurnal Pendidikan Sejarah*, 4 (2).
- Lubis, S. A. (2009). *Peran Moderasi Al-Washliyah: Merajut Kebersamaan Zaman Berzaman*. UNIVA Press.
- Muhaimin. (2004). *Paradigma Pendidikan Islam, Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Remaja Rosdakarya .
- Muhaimin. (2006). *Pendidikan Islam*. Pustaka Setia.
- Muhaimin. (2011). *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. RajaGrafindo Persada.
- Muhaimin. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Mutohar, A., & Anam, N. (2013). *Manifesto Modernisasi Pendidikan dan Pesantren*. Pustaka Pelajar.
- Napitupulu, D. S., Nasution, Z., Surianto, S., & Pasaribu, S. (2023). *Revitalisasi Kurikulum Lembaga Pendidikan Al Washliyah Dalam Melahirkan Ulama*. *El-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 5 (2).
- Nasution, I., Handoko, H., Hadi, R., Hanum, R., Tarmizi, A., & Hamdan, H. (2023). *Strategi Pengembangan Proyek Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung*. *Journal on Education*, 5(3). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1625>
- Nasution, S. R., Lubis, Q., Ansyari, R., Nazri, E., & Saragih, M. R. D. (2022). *The Relationship Between Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction at Madrasah Tsanawiyah Al-*

- Jam'iyatul Washliyah Tembung. EDUTEC: Journal of Education And Technology*, 6 (1).
- Nata, A. (2003). *Manajemen Pendidikan Islam, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indoneia. Kencana*.
- Nisa, K., & Harahap, N. (2023). *Al Jam'iyatul Washliyah As An Educational Institution In The North Sumatra Province (Their History, Ideology, Educational Typology, and Problems). Jurnal Tarbiyah*, 30 (2).
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, Ni., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin, Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat*.
- Nuralim, N. (2022). *Manajemen kurikulum Sekolah Islam Terpadu. Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 3 (2).
- Nurhayati. (2022). *Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. Jmpis*, 3 (1).
- Panggabean, H. S. (2020). *Aspek Finansial Pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 5 (2).
- Permatasari, L., Amrullah, M., & Wardana, M. H. K. (2023). *Penguatan Pendidikan Karakter Religius Siswa Berbasis Manajemen Kelas. Fitrah: Journal of Islamic Education*.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Erlangga*.
- Rasyidin, A. (2015). *Falsafah Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi Praktik Pendidikan Islami. Citapustaka Media Perintis*.

- Rizal, S., Najari, M., & Sirait, R. (2023). *Modernisasi Pendidikan Islam Indonesia, Pengalaman Al-Jam'iyatul Washliyah. International Seminar On Islamic Studies*, 1 (1).
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia.
- Said, Muhammad., & Firman, A. (2021). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Goresan Pena.
- Samsudin, S. (2018). *Islam Modern Era Abad 21*. Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama, 10 (02)
- Saragih, A. (2016). *Kontribusi Al Jam'iyatul Washliyah Terhadap Kemerdekaan Indonesia (1930-1950)*. Miqot: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman, 40 (1).
- Sari, N., & Amri, A. (2018). *Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai*. Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan, 18 (2).
- Shihab, M. Q. (2004). *Tafsir Al-Misbah (Vol. 15)*. Lantera Hati.
- Siddik, D., Rosnita, R., & Ja'far, J. (2013). *Lembaga-Lembaga Pendidikan AL-Washliyah: Tipologi, Eksistensi Dan Problematika*. IAIN Press.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'Iyatul Washliyah Amplas Medan*. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 (1).
- Subhan, A. (2012). *Lembaga Pendidikan Islam Indonesia Abad ke-20*. Kencana Prenada Media Grup.
- Sumanti, S. T., Deliana, N., & Afif, Y. U. (2021). *Pendidikan Islam, Modernisasi Dan Kolonialisasi: Transformasi Lembaga*

- Pendidikan Jam'iyatul Washliyah Tahun 1930-1942. TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 16 (1).
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5 (1).
- Syahrin Harahap. (2015). *Islam dan Modernitas: Dari Teori Modernisasi Hingga Penegakan Kesalehan Modern*. Kencana.
- Syed Muhammad Naquib Al-Attas. (2010). *Dewesternisasi Ilmu*. *Jurnal Terjemahan Alam & Tamadun Melayu*, 1 (2).
- Taufiqurrahman. (2020). Pelaksanaan Administrasi Pengajaran di Lembaga Pendidikan Islam: Ilustrasi Mas Al-Washliyah Kota Medan. *An-Nadwah*, 25 (2).
- Wardani, W. (2019). Integrasi Ilmu Keislaman Dan Filsafat: Perspektif Filsafat Ilmu. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ushuluddin*, 18 (1)
- Zaini, A. (2022). Modernizing Islamic Education In The Most Populated Muslim World. *Journal Of Indonesian Islam*, 16 (1).
- Zohriah, A., Syamsudin, D. A., & Firdaos, R. (2024). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah pada Satuan Pendidikan. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 4 (1).

TENTANG PENULIS



EDI SUNDOWO, Lahir di Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 3 Juli 1979 merupakan anak tunggal dari Orang Tua yang Hebat (Ayah) H. Misnan & (Ibu) Almh. Nurhaijah Br. Sihotang. Menyelesaikan pendidikan SD di Bandar Dolok Tahun lulus 1991, MTsS Al-Washliyah Lubuk Pakam lulus Tahun 1994, kemudian melanjutkan pendidikan atas di MAS Ex PGA UNIVA Medan lulus tahun 1997. Melanjutkan pendidikan Strata 1 di IAIN SU Medan (1997) pada Jurusan Kependidikan Islam. Melanjutkan pendidikan Strata-2 di IAIN-SU Medan (2007) pada Jurusan Pendidikan Islam. Melanjutkan pendidikan Strata-3 di UIN-SU Medan Prodi Pendidikan Islam (2023-2026).

Menikah dengan istri tercinta Laili Ramadhon, S.Pd.I. dan dikaruniai 4 orang putra yang sholeh bernama Muhammad Fatih Qowy, Abdurrahman Arif, Muhammad Hafiz Mufid, dan Royhanur Royyan. Mengawali karir sebagai Guru ASN PAI di SMPN 2 Bangun Purba Kabupaten Deli Serdang (2005-2007), selanjutnya menjadi Guru Al-Qur'an Hadis di MTSN 2 Deli Serdang dan sebagai Wakil Kepala Madrasah (2007-2022), dan menjadi Kepala Madrasah di MIN 3 Deli Serdang (2022-sekarang).

Organisasi yang pernah diikuti antara lain adalah Ketua Umum Kelompok Kerja Madrasah Ibtidaiyah (KKMI) Kabupaten Deli Serdang (2024-sekarang), Sekretaris MUI Kabupaten Deli Serdang (2011-sekarang), Sekretaris Pemuka Agama Mitra Kamtibmas POLRESTA Deli Serdang (2020-sekarang), Sekretaris PD Al-

Washliyah Deli Serdang (2020-Sekarang), Ketua BKM Masjid Al-Hidayah Jl. Pembangunan 1 Desa Sekip Kecamatan Lubuk Pakam (2021-sekarang), dan Ketua LPTQ Kecamatan Lubuk Pakam (2019-2021).

Karya ilmiah yang pernah ditulis adalah Skripsi S1 di IAIN SU Medan Tahun 2001 dengan judul “Telaah Manajemen Resimen Mahasiswa (MENWA) IAIN-SU Dalam Menciptakan SDM Yang Berkualitas”, Tesis S2 di IAIN SU Medan (2009) dengan judul: “Implementasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di SDIT Al-Hijrah 2 Deli Serdang”. Disertasi S3 di UIN-SU Medan dengan judul: “Transformasi Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Al-Jam’iyatul Washliyah; Penelitian Multisitus Pada MAS Muallimin UNIVA Medan dan MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan”.

Karya dalam bentuk jurnal yaitu: 1) Academic Ethics of Islamic Higher Education Institutions in the Digital Era (EDUTECH Journal of Education And Technology 8 (1) September 2024), 2) Nationalism and Muslim Identity: An Examination of the Axiology of Islamic Education (International Journal Islamic Education, Research and Multiculturalism, 2023). 1) Penerapan Good Governance Dalam Proses Pendidikan di STAI Al-Ishlahiyah Binjai (Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Keramat Jati, Vo.4 No. 2, 2023).



Rusydi Ananda, Lahir di Tanjung Pura Langkat, dengan Ayah yang bernama H. Thaharuddin AG (alm) dan Ibu Hj. Rosdiani. Anak pertama dari 6 bersaudara. Menempuh pendidikan SD di Medan tamat tahun 1984, melanjutkan ke SMP di Medan tamat tahun 1987, kemudian menyelesaikan SMU

di Medan tamat pada tahun 1990. Melanjutkan pendidikan strata 1 (S.1) di IAIN SU jurusan Tadris Matematika. Meraih gelar Magister Pendidikan dari Universitas Negeri Medan program studi Teknologi Pendidikan. Doktor Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta program studi Teknologi Pendidikan.

Menikah dengan Tien Rafida, yang berprofesi sebagai PNS/Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Saat ini dikarunia Allah SWT 3 (tiga) orang anak, yaitu: Annisa Arfitha, Salsabila Hadiyanti dan Faturrahman.

Pengalaman kerja dimulai sebagai tenaga administrasi di PT. Marhamah Medan pada tahun 1995-1996. Guru matematika di SMP Perguruan Bandung tahun 1996-1997. Guru Matematika di SMA UISU Medan Tahun 1997-1999. Sejak tahun 2000 sampai sekarang bekerja sebagai PNS/Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Sejak tahun 2023 sebagai Guru Besar Bidang Teknologi Pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Karya berupa buku yang sudah diterbitkan adalah Pengantar Kewirausahaan, Rekayasa Akademik Melahirkan Entrepreneursip (2016), Evaluasi Program Pendidikan (2017), Inovasi Pendidikan, Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan (2017), Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan (2017), Statistik

Pendidikan (2018), Profesi Pendidik dan Kependidikan (2018), Pembelajaran Terpadu (2018), Perencanaan Pembelajaran (2019), Desain Pembelajaran (2019), Profesi Keguruan, Perspektif Sains dan Islam (2019), Penelitian Tindakan Kelas (2020), Variabel Belajar, Kompilasi Konsep (2020) Pendidikan Karakter Implementasi Wahdatul Ulum Dalam Pembelajaran (2021), Kepemimpinan Pendidikan Bahan Ajar Berbasis Riset Pengembangan (2022), Evaluasi Pembelajaran Perspektif Sains dan Islam (2023), Belajar dan Pembelajaran (2023), Kinerja Pengawas (2023), Komitmen Kerja (2023), Ilmu Alamiah Dasar (2023), Administrasi Pendidikan dalam Perspektif Islam dan Sains (2023), Perspektif Teknologi Pendidikan (2023), Desain Pembelajaran Akidah Akhlak Berbasis Transdisipliner (2024), Disiplin Kerja: Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (2024), Kinerja Guru: Perspektif Profesionalitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja (2024), Efektivitas Kelembagaan: Tinjauan Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Kepemimpinan Transformasional (2024), Pendidikan Inklusif (2025).



Dr. Zaini Dahlan, M.Pd.I lahir di Kuala, Kabupaten Langkat pada 10 Mei 1989. Menyelesaikan S1 Pendidikan Agama Islam di Institut Syekh Abdul Halim Hasan dengan predikat wisudawan terbaik tahun 2011, S2 Pendidikan Islam dari Program Pascasarjana IAIN Sumatera

Utara tahun 2014 dengan predikat wisudawan terbaik dengan IPK 3,80 (pujian), dan menyelesaikan Program Doktor (S3) Prodi Pendidikan Islam dalam waktu 2 tahun 6 bulan di Pascasarjana UIN Sumatera Utara tahun 2017 dengan predikat Doktor Termuda (26 tahun).

Sejak tahun 2018 bertugas sebagai dosen tetap pada Prodi Magister PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Saat ini, selain mengajar di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara, juga mengajar di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. Di samping itu, aktif mengisi berbagai pelatihan, baik di lingkungan Kementerian Agama maupun perguruan tinggi. Penulis juga aktif menulis di berbagai jurnal dan buku. Tercatat penulis telah menulis lebih dari 55 artikel di jurnal baik nasional, nasional terakreditasi maupun internasional bereputasi dan telah menulis 12 judul buku, di antaranya “*Modernisasi Pendidikan Islam; Sketsa Pesantren*” dalam Jurnal Ansiru PAI UIN SU, “*Islamic Education during Langkat Sultanate Era in 1912-1946: A Historical Study about Jam’iyah Mahmudiyah Li Thalibil Khairiyah Langkat*”, dalam Miqot; Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman UIN Sumatera Utara, “*Khazanah Kitab Kuning: Membangun Sebuah Apresiasi Kritis*”, dalam Jurnal Ansiru PAI, “*Syekh Abdul Halim Hasan, 1901-1969: Akar Tradisi Intelektual di Sumatera Timur Awal Abad XX*”, dalam Journal Contemporary Islam and Muslim Societies, dan “*Discovering the Legacy of*

Mandailing Ulama: Education, Intellectuals, and Politics in North Sumatra in the Early 20th Century” dalam Ulumuna, *CELEBRITY ULAMA’: opportunities for the commodification of religion and the values of Islamic education* Das’ad Latif dalam Cogent Arts & Humanities, serta beberapa artikel lainnya. Narasumber juga telah menulis beberapa buku, di antaranya buku dengan berjudul *Tapak Tilas Peradaban Islam, Sejarah Pendidikan Islam*, dan juga telah menyunting beberapa buku serta aktif di beberapa organisasi Islam. Saat ini penulis diamanahkan sebagai Editor in Chief Journal of Contemporary Islam and Muslim Societies Terakreditasi Sinta 2 dan Editor Miqot: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman Terindeks Scopus Quartile 1 SJR 0,21.

TENTANG EDITOR



Toni Nasution, lahir di Kelurahan Palopat Maria Kota Padangsidempuan.

Email: toninasution@uinsu.ac.id.

Latar belakang Pendidikan Sekolah Dasar 200411 Padangsidempuan diselesaikan tahun 2004, Madrasah Tsanawiyah Ponpes Modern Baharuddin

Tahun 2007, Madrasah Aliyah Ponpes Modern Baharuddin Tahun 2010 di Tapanuli Selatan, kemudian menyelesaikan kuliah pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara strata satu (S.1) Tamat tahun 2015, menyelesaikan pendidikan strata dua (S.2) meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (UNP) Sumatera Barat Tamat tahun 2017 menyelesaikan studi Doktor (S3) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan Tahun 2024.

Pengalaman kerja di berbagai profesi antara lain pernah menjadi Staf Ahli DPR RI Tahun 2018, Guru dan Kepala Sekolah di SMP IT Al Afkari Batang Kuis, Dosen STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, dan Saat ini menjadi Dosen tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Selain itu penulis juga aktif dan terlibat di organisasi sosial kemasyarakatan dan Profesi yakni sebagai Sekretaris Dewan Pengurus Cabang Ikatan Keluarga Nasution (IKANAS) Dohot Anak Boruna Kab. Deli Serdang 2023 sampai sekarang, Sekretaris Lembaga Kajian Pengembangan dan Sumberdaya Manusia (Lakpesdam) PWNU Sumut Tahun 2024-

Sekarang, Ketua Umum Jaringan Penegak Masyarakat Demokrasi (JPMD) Sumatera Utara 2024 sd Sekarang, Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Perkumpulan Manajer Pendidikan Islam (PERMAPENDIS) Indonesia Periode 2019-2023, Menjadi Anggota Profesi PPMPI. Ketua Umum ADPK Wilayah Sumut 2023 – Sekarang. Ketua Ikatan Alumni PGMI FITK UIN SU Medan Periode 2022-2025, Dewan Penasehat Organisasi Daerah Persatuan Mahasiswa Padangsidempuan UIN SU Medan Sampai Sekarang.
Motto Hidup: *Inna Shalati Wanusuki Wamahyaya Wamamati Lillahi Rabbil'alam.*

INDEKS

A

adaptasi · 5, 8, 25, 26, 53, 63, 65, 73,
76, 80, 81, 89, 90, 99, 103, 105,
107
adaptif · 1, 5, 10, 12, 26, 37, 47, 51,
65, 81, 85, 99, 115, 142
aktual · 52
akuntabilitas · 24, 91, 102, 108
akurasi · 92, 112
atmosfer · 55

D

digitalisasi · 36, 62, 79, 92, 96, 97,
101, 111, 142
Diversitas · 56

E

eksistensi · viii, x, 64

F

fasilitator · 37, 60, 72, 82, 86, 106,
112
filosofis · x, 30, 31

G

globalisasi · viii, 1, 2, 5, 7, 11, 14, 27,
33, 36, 111

I

integrasi · 22, 35, 43, 57, 83, 92, 103,
107, 115
integritas · 1, 9, 22, 29, 48, 64, 69, 80,
97, 100
intelektual · 1, 3, 10, 29, 30, 33, 34,
52, 61, 66, 72, 95

K

kolaborasi · xi, 8, 9, 10, 32, 37, 38, 55,
56, 58, 64, 69, 70, 86, 90, 103, 104,
106, 107, 108, 113, 116
kompetensi · viii, x, 2, 4, 5, 8, 9, 13,
14, 15, 17, 20, 29, 31, 36, 37, 39,
47, 48, 49, 51, 54, 56, 57, 59, 61,
62, 64, 65, 67, 68, 69, 71, 72, 73,
74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83,
86, 88, 90, 92, 95, 96, 97, 98, 100,
102, 103, 111, 112, 115, 117, 142
kompetitif · viii, 2, 3, 7, 14, 18, 25,
115, 117

L

literasi · 3, 15, 56, 65, 77, 83, 95, 96,
101, 102, 115

M

Mayoritas · 72
mediasi · 88
modernisasi · 2, 9, 11, 13, 14, 15, 21,
22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 62, 96,
99, 103, 107, 108

modernitas · 12, 85, 103, 110

P

partisipatif · 9, 38, 64, 86, 88, 89, 104,
107, 110
pedagogik · 11, 14, 49, 54, 56, 58, 60,
61, 62, 64, 71, 72, 74, 76, 77, 90,
97, 100, 102
personalistik · 102
persuasif · 62, 68, 70, 80, 82, 86, 87,
104, 106, 107
produktivitas · 17, 19, 20, 38, 53, 91,
112

R

regulasi · 46, 47, 111
Reputasi · 55
rutinitas · 57, 99, 112, 114

S

spiritualitas · 5, 9, 30, 63, 78
standardisasi · 91, 97, 102

TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

(Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan)

Buku Transformasi Sumber Daya Manusia (Pilar Penguatan Lembaga Pendidikan) menghadirkan pemikiran komprehensif tentang pentingnya pembaruan peran dan kualitas manusia sebagai inti dari kemajuan lembaga pendidikan. Dalam era perubahan cepat yang ditandai oleh digitalisasi, revolusi teknologi, dan tuntutan kompetensi global, lembaga pendidikan tidak lagi cukup hanya mengandalkan pembaruan kurikulum atau perbaikan sistem administrasi. Kunci keberhasilan terletak pada kesiapan dan kemampuan guru, tenaga kependidikan, serta pimpinan lembaga dalam beradaptasi, belajar, mengembangkan diri, dan membangun ekosistem pendidikan yang dinamis.

Hadir sebagai rujukan ilmiah dan praktis, buku ini memberi wawasan strategis bagi guru, dosen, pengelola pendidikan, mahasiswa, peneliti, serta pemerhati pendidikan yang berkomitmen mewujudkan lembaga pendidikan yang adaptif, berdaya saing, dan berorientasi masa depan. Buku ini mengingatkan bahwa perubahan sejati dalam pendidikan selalu dimulai dari manusia pelakunya.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

REFERENSI

ISBN 978-634-236-284-6



9 786342 362846

ISBN 978-634-236-285-3 (EPUB)



9 786342 362853

Harga P. Jawa Rp. 71.000,00