

**PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM
(Dari Problem Filosofis Menuju Manajemen Strategis)**

Mohammad Arif Majid
mohamadarifmajid76@gmail.com
STIT IBNU SINA Malang
Sudarto
sudartokampus@gmail.com
STIT Muhammadiyah Ngawi

Abstract, Strengthening Human Resources (HR) is fundamental to the existence of every institution, whether it is public or private. Islamic education institutions as public services engaged in educational services absolutely have ideal human resources so that they are competitive. To have ideal and competitive human resources, it is necessary to make every effort to manage human resources effectively and professionally. This article aims to find out how to apply human resource management, the application of human resource management in improving the quality of educational services, and various philosophically fundamental issues that emphasize that the process of strengthening human resources needs to involve awareness, concern for institutions, as well as various ideological issues. which fosters a sense of mutual support and active participation of teachers/lecturers in the transfer of knowledge. Institutions should be able to provide solutions to existing obstacles by building shared awareness, equating vision and goals, building a sense of togetherness, making positive contributions, fostering an orientation towards development, and being able to build intense collaboration between guardians of students/students, institutions. And society.

Keywords: *strengthening human resources, islamic education*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur vital dalam keberlangsungan Lembaga pendidikan islam. Itu cukup jelas, karena adanya SDM, maka sistem bisa berjalan. Entah seperti apa bentuknya sistem kelembagaan yang ada tetap saja SDM lah yang menjalankannya. Dalam rangka untuk meningkatkan mutu atau kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di-Indonesia, maka Kementerian Agama Republik Indonesia berusaha terus-menerus agar Lembaga Pendidikan Islam di- Indonesia dalam hal ini diwakili oleh Madrasah dan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) untuk dapat bersaing kualitasnya

dengan pendidikan di luar negeri. Tujuan pokok dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memperbaiki kinerja, untuk meng-upgrade kompetensi, untuk mengupgrade kemampuan TIK, dan untuk memecahkan permasalahan,¹

Itu semua tidak lain agar mereka menjadi manusia yang unggul, mandiri, bermartabat dan dijiwai nilai-nilai pancasila, serta mampu mengabdikan pada kepentingan dan kemakmuran bangsa. Kebijakan pemerintah dalam mengembangkan Madrasah dan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) agar mampu berdaya saing dengan negara lain adalah dengan melakukan langkah-langkah strategis, diantaranya adalah dengan melalui program beasiswa berprestasi melalui SNAMPTN, PTKIN, sertifikasi guru, dan lain-lain. Sedangkan peningkatan SDM dalam PTAI diantaranya : program short course, academic recharging for Islamic higher education (ARFI), program sandwich-S3 luar negeri, development of library system management, (peningkatan kompetensi pustakawan) di lingkungan perguruan tinggi, penelitian, beasiswa pascasarjana dan lain-lain.

Pada hakikatnya peningkatan SDM adalah bagian dari kewajiban negara untuk menjalankan amanah undang-undang 1945. Disamping itu juga untuk menjaga stabilitas Negara, jangan sampai terjadi kehancuran negara yang disebabkan oleh kebodohan rakyat dan pemimpinnya. Maka dari itu, adanya program-program peningkatan kualitas SDM di naungan lembaga pendidikan Islam adalah bentuk penyegaran dan pengembangan keilmuan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir sehingga dapat memperkuat dan meningkatkan kualitas serta produktivitas para guru dan dosen. Sehingga menjadi mafhum bahwa maju tidaknya suatu lembaga pendidikan Islam tergantung pada perencanaan, dan pengelolaan yang baik²

¹Moch Charis Hidayat and Aldo Redho Syam, "Urgensitas Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri

²Ramdanil Mubarok, "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Rabwah* XIII, no. 1 (2019): 27-44.

Temuan

Kajian Ontologi

Ontologi adalah suatu cabang ilmu dalam filsafat yang berkonsentrasi pada tinjauan hakekat sesungguhnya segala sesuatu, sering disebut juga sebagai teori hakekat. Disini akan dipaparkan bagaimana sejatinya hakekat sumber daya manusia spesifik dalam Lembaga Pendidikan islam. Sumber daya manusia jika dilihat secara ontologis akan terlihat sebagai fakta yang harus diterima kebenarannya dan selanjutnya untuk diikuti. Fakta bahwa manusia yang berada di dalam Lembaga Pendidikan itu adalah manusia yang melakukan aktifitas-aktifitas sesuai kapasitas masing-masing. Aktifitas kependidikan yang dilakukan oleh sekelompok manusia untuk mewujudkan tujuan yang sama itulah yang menyebabkan Lembaga Pendidikan terlihat eksistensinya.

Namun ternyata tidak serta merta semua Lembaga Pendidikan mengalami progress yang sama, disini terlihat bahwa manusia yang melakukan aktifitas pada tiap-tiap lembaga Pendidikan itu berbeda. Sama sebagai manusianya, namun beda secara sumber dayanya. Menyoal tentang sumber daya manusia artinya ingin mengetahui lebih dekat pada potensi-potensi yang ada pada diri manusia tersebut. Setelah potensi-potensi tersebut mampu diketahui dan didekati maka akan segera bisa ditemukan cara, metode, dan pendekatan yang bisa dilakukan guna meningkatkan kualitasnya. Ketika potensi-potensi manusia itu semakin berkualitas, itulah yang disebut sumber daya manusia yang unggul. Sampai disini ditemukan bahwa peningkatan/penguatan sumber daya manusia itu sebenarnya menunjuk pada penemuan potensi-potensi manusia yang ada pada suatu Lembaga Pendidikan islam.

Kemampuan untuk melihat potensi-potensi dalam diri manusia (pegawai), mendekatinya dengan seksama, dan menemukan cara/ metode efektif guna meningkatkan kualitas/ kekuatan potensi-potensi tersebut, itu semua adalah tugas besar seorang leader/ pemimpin dalam sebuah Lembaga Pendidikan islam. Bisa dikatakan bahwa persoalan penguatan sumber daya manusia ini beririsan dengan kemampuan leadership seorang pemimpin, bukan

hanya karena itu sudah menjadi tugas seorang leader namun leadership itu sendiri adalah potensi sumber daya manusia yang perlu penguatan. Setelah mengurai bahwa sumber daya manusia berarti menunjuk pada potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia, maka penguatan sumber daya manusia sebenarnya adalah seperangkat konsep yang berisi metode dan pendekatan serta tahapan-langkah teknis untuk menyentuh dan membangkitkan potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia (pegawai) di Lembaga Pendidikan Islam.

Akhirnya mari ditegaskan bahwa ternyata ada dua hal mendasar dalam penguatan sumber daya manusia, yaitu konsep penguatan potensi manusia dan kepekaan melihat potensi itu sendiri. Bicara tentang penguatan potensi berarti bicara tentang konsep yang berisi prinsip-prinsip dan tahapan-langkah teknis dalam upaya menyentuh dan membangkitkan potensi yang telah diketemukan. Sementara yang dimaksud dengan kepekaan melihat potensi diri disini adalah kemampuan untuk melihat dengan seksama dan cermat dalam menyimpulkan secara jeli, teliti, dan hati-hati terhadap kelebihan, kecondongan, dan minat utama seorang pegawai/ karyawan untuk selanjutnya di sentuh dan dibangkitkan hingga berkualitas tinggi. Sungguh dua hal mendasar berupa kepekaan dan kemampuan membangkitkan ini tanggung jawabnya ada pada seorang leader. Jika berhasil maka sumber daya manusia yang berkualitas akan dihasilkan dan selanjutnya akan mampu menghasilkan berbagai prestasi bagi Lembaga, bagi siswa/ mahasiswa, maupun untuk dirinya sendiri.

Kajian Epistemologi

Epistemology adalah salahsatu cabang filsafat yang fokus melihat segala sesuatu dari cara kedatangannya, dan bagaimana sesuatu itu menjadi sesuatu. Termasuk untuk melihat bagaimana sebenarnya penguatan sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan Islam itu terjadi. Penguatan potensi manusia sebagaimana diurai diatas tentu saja diperlukan keseriusan, pemikiran, kesabaran, dan yang paling mendasar adalah kepekaan dan keberanian seorang pemimpin. Hal ini penting untuk diketahui sebab dengan sensitifitas akademik yang baik dan keberanian yang proporsional seorang leader akan mampu

menemukan, memastikan, dan memutuskan potensi apa saja dari anak buahnya yang perlu dibangkitkan dan ditingkatkan kualitasnya. Selanjutnya dengan keseriusan, pemikiran, dan kesabaran, seorang leader akan mampu menentukan prioritas, timing, serta pendekatan teknis yang tepat akan diterapkan dalam upaya penguatan tersebut.

Penguatan sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan islam perlu dilihat secara seksama bahwa dua hal mendasar yang di temukan hakikatnya secara ontologis telah menegaskan jika aktifitas penguatan dan ketepatan memilih potensi yang dikuatkan adalah dua hal pokok. Tugas ontology sementara bisa dianggap selesai, tinggal selanjutnya bagaimana proses penguatan potensi itu sebaiknya dan seharusnya terjadi. Nilai-nilai yang dijadikan patokan harus segera ditetapkan terlebih dahulu sebagai haluannya. Karena disinilah yang akan memberi warna, arah, bahkan menentukan standart kualitas yang diidealkan. Langkah pertama yang disarankan dalam hal ini adalah menentukan secara tepat potensi-potensi apa saja yang ingin dibangkitkan dari keberadaan manusia/ pegawai yang ada. Ini suatu rangkaian kegiatan yang benar-benar harus disusun dan direncanakan sebaik mungkin agar pengambilan keputusan tidak meleset, karena sekali meleset, upaya yang akan diterapkan tidak akan tepat sasaran.

Ketika keputusan sudah ditetapkan selanjutnya dilakukan ikhtiar penguatan potensi-potensi yang telah ditetapkan tersebut dengan mengacu pada nilai yang sudah ditetapkan pula. Bicara tentang konsep terbaik mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebenarnya telah nyata tercantum dalam judul bahwa penguatan potensi tersebut berada dalam lingkup Lembaga Pendidikan islam, maka islam itulah nilai yang harus dijadikan patokan utama yang akan menjiwai, mengarahkan, dan memberi identitas pada kualitas sumber daya yang diidealkan. Pertanyaan besarnya adalah bagaimana hal itu sebaiknya terjadi, dan jawaban dari pertanyaan pendek ini yang pasti tidak pendek, tidak hanya satu, dan tidak dalam waktu singkat. Karena inilah problem epistemologis. Pada wilayah ini ilmu pengetahuan menjadi berkembang.

Epistemologi dibangun untuk membangun, namun epistemology bukan kitab suci. Seorang leader yang hebat akan mampu mengatasi problem ini dengan baik.

Bagaimana islam mampu diambil nilai-nilai unggulnya, mampu diserap prinsip-prinsipnya dalam penguatan potensi manusia, mampu ditemukan prioritasnya, dan kemudian memompakannya pada potensi-potensi yang telah disiapkan untuk berproses menjadi pribadi-pribadi yang berkualitas, itu semua sungguh proses panjang yang memerlukan keseriusan, pemikiran, dan kesabaran. Islam sebagai agama tauhid, sebagai agama kemanusiaan, sebagai agama peradaban, dan agama bagi kehidupan telah sempurna karena telah mengalami ketuntasan wahyu. Maka tiap tahapan-proses penguatan potensi dalam MSDM ini urgen berkomitmen pada prinsip-prinsip din al- islam ini, dan perjalanan panjang dalam rangkaian ijtihad akademik itulah yang disebut epistemologi MSDM.

Kajian Aksiologi

Aksiologi merupakan salah satu cabang ilmu dalam filsafat yang berfokus pada untuk apa sesungguhnya segala sesuatu itu terjadi dan ada. Yuyun suriasumantri menjelaskan bahwa Aksiologi ialah teori nilai yang ada kaitannya untuk sebuah manfaat dari pengetahuan yang di dapat.³ Dalam kajian aksiologi tujuan dari segala sesuatu sangat ingin dimunculkan untuk memastikan manfaat apa yang terkandung pada tiap sesuatu. Terkadang juga dianggap penting mengetahui peran dari sesuatu itu untuk menguak fungsi-fungsinya sehingga bisa dijabarkan. Dengan pemikiran yang mendalam dan secara seksama maka segala sesuatu akan bisa ditelusuri eksistensinya dan kemudian diketemukan posisinya sebagai apa, yang selanjutnya bisa dilihat perannya, guna-faedahnya, nilai-maknanya, hingga bisa disimpulkan tujuan adanya segala suatu. Namun

³Jujun S. Sumantri. *Filsafat Ilmu : Sebuah Pengantar Populer* (Jakarta : 2005, Sinar Harapan),17

tidak jarang pula ditemukan bahwa dimensi aksiologi ini akhirnya dikembalikan kepada wahyu sebagai sandaran terakhir.

Ketika akal menyadari keterbatasannya dan melihat bahwa konstruksi rasio tidak diyakini kekokohnya maka sebagai seorang yang beriman akan mudah saja menerima wahyu sebagai solusinya. Dan ini dikalangan kaum muslimin telah seringkali terjadi bahkan bagi sebagian yang lain sudah menjadi tradisi, yaitu menyandarkan tujuan tiap hal pada petunjuk wahyu namun justru sekaligus bersamaan dengan tidak optimalnya ikhtiar aqal yang sesungguhnya itu juga tidak ada petunjuknya dari wahyu.

Bagaimana selanjutnya melihat MSDM dalam perspektif aksiologis. Untuk membantu menjawab pertanyaan ini perlu kiranya dilihat secara seksama bahwa hakekat MSDM ternyata adalah ketepatan melihat potensi manusia dan ketepatan menentukan konsep untuk menyentuh dan membangkitkan potensi manusia, melalui dua hal ini akan bisa mengantarkan pada alur aksiologinya. *Pertama* tentang *ketepatan melihat potensi manusia*, disini terlihat sebagai tantangan seorang leader dalam melihat dan menyimpulkan potensi/ minat utama seorang pegawai. Faktor komunikasi, kedekatan personal, dan kepekaan pemimpin dalam hal ini sangat diperlukan. Hingga sang pemimpin yakin bahwa pegawai A mempunyai potensi X dan pegawai B mempunyai potensi Y dan begitu seterusnya terhadap semua pegawai/ karyawan. Semua potensi itu secara keseluruhan bisa di katagorisasikan untuk memudahkan proses selanjutnya. Tidak kalah pentingnya disini pertimbangan timing dan penentuan skala prioritas juga.

Aktifitas teknis tersebut bisa dilakukan sendiri oleh sang leader atau jika Lembaga sudah besar dan mempunyai banyak pegawai/ karyawan bisa bekerjasama dengan Lembaga lain yang dipercaya. Ketepatan menentukan potensi/ minat utama ini berperan penting dalam memudahkan upaya penguatan itu sendiri, bagi leader, ini berfungsi akan membantu memudahkan memberi penugasan dan dasar penetapan job-diskripsi. Bagi pegawai/ karyawan sendiri, ketepatan pemilihan potensi ini juga berperan penting sekali, yang jelas

saat potensi/ minat utamanya terbaca oleh pemimpin dan diikutkan pelatihan sesuai potensi dirinya, ini jelas akan melahirkan kepuasan kerja sehingga kinerjanya terpacu dengan rela hati karena merasa pas dan cocok dengan bidang yang ditekuni. Ini juga akan bermanfaat besar bagi Lembaga, kinerja yang optimal dari para pegawai yang berkinerja tinggi akan memungkinkan lahirnya berbagai prestasi, urusan standart mutu adalah sesuatu yang akan mudah saja dicapai bahkan dilampaui. Dan berbagai problematika Pendidikan akan cukup mudah dikoordinasikan untuk diselesaikan karena sistem budaya mutu Lembaga telah dibangun pondasinya dengan kokoh.

Kedua, tentang ketepatan menentukan konsep penguatan potensi, ini tidak kalah pentingnya dengan yang pertama diatas, karena sesungguhnya hakekat keduanya menyatu secara substansi dan baru kelihatan terpisah hanya pada saat menarasikannya. Karena pada prakteknya keduanya memang harus dipisahkan, semata untuk memudahkan pada saat implementasi. Konsep yang tepat tentang prioritas, materi, dan timing yang akan diberikan hendaknya memang dipikirkan secara cermat, teliti, dan hati-hati sebab ini adalah tentang isi. Sesuatu itu tergantung dari isinya. Kecermatan disini akan menentukan semuanya menjadi tepat sasaran, tepat materi, tepat timing dan hasil yang tepat. Dengan ketepatan itu semua maka juga akan menuju tepat fungsi, tepat makna, dan tepat guna. Ibarat urusan yang pertama tadi adalah kemasannya dan yang kedua ini adalah isinya, tampilannya menarik dan isinya berkualitas, itulah produk yang sempurna. Wadah dan isinya berkualitas akan memuaskan semuanya. Lembaga Pendidikan islam yang memiliki SDM yang berkualitas, maka akan membawa implikasi positif bagi bangunan system budaya mutu Lembaga yang unggul, muridnya berkualitas unggul, karena ada leadership yang unggul. Peran SDM pada Lembaga Pendidikan sangat mendasar dalam menjaga eksistensi suatu Lembaga Pendidikan. Ini tidak perlu diragukan lagi.

Pembahasan

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen. Pengertian lain diulas oleh beberapa tokoh sebagai berikut:

1. Manajemen SDM menurut Edwin Flippo adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”*. Flippo cenderung menyamakan pengertian antara manajemen SDM dengan manajemen personalia. Dalam pengertiannya dia berpendapat bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan- tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2. Urgensi MSDM ini sangat tinggi mengingat subjek utama yang menjalankan fungsi manajemen supaya bisa berjalan dengan efektif dan efisien adalah manusia itu sendiri (Rivai, 2005).

3. Mondy dan Noe yang menyatakan bahwa MSDM atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Anthony, Kacmar, dan Parrewe yang mengatakan bahwa MSDM memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan⁴.

⁴ Anthony, Kacmar, dan P. (2002). *Human Resource Management a Strategy Approach*

5. Cascio menyatakan bahwa manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staffing, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan.
6. Faustino Cardono Gomes mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan proses pengembangan serta pemanfaatan personil (manusia) dalam usaha efektifitas kaitan dengan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.
7. Husein Umar menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan secara terpadu.

Secara umum manajemen SDM bisa diartikan dengan strategi mengelola asset berharga suatu perusahaan/ instansi; yakni manusia yang bekerja di perusahaan itu baik secara individual maupun tim yang secara gradual dan konsisten mencapai visi perusahaan tersebut. Mindset bahwa karyawan adalah sebuah mesin mesti dihindari dalam konsep Manajemen SDM ini, mengingat bahwa karyawan adalah manusia yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan oleh Lembaga untuk lembaganya sendiri. Disini perlu ada kecakapan dan ketangkasan dalam mengelola SDM, mengingat manusia bukan benda mati; punya perasaan dan hati. Sehingga pimpinan butuh kemampuan untuk menjaga kondusifitas mereka.

Fungsi Manajemen SDM

Agar bisa saling memberi manfaat, maka manajemen SDM ini, perlu pengelolaan yang efektif dan tepat sasaran. Hal tersebut merupakan tugas dari seorang manajer SDM. Bagaimana meramu kebijakan supaya proses-proses yang berkaitan dengan rekrutmen SDM bisa efektif dan efisien. MSDM ini merupakan bidang studi yang didalamnya dibahas perihal peran dan hubungan manusia dengan proses pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan / organisasi/

instansi. Banyak sekali buku yang mengulas tentang hal ini, hampir semuanya pada prinsipnya mengatakan bahwa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini berkaitan dengan aktifitas-aktifitas yang memiliki signifikansi terhadap seluruh area kerja suatu lembaga/ organisasi/ instansi yang terdiri dari perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan pengupahan, tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan, dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan serta produktifitas. Maka secara rinci kami paparkan fungsi-fungsi manajemen SDM sebagai berikut :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan Fungsi dari perencanaan ini meliputi beberapa kegiatan:

- a. Analisis jabatan dalam organisasi/ lembaga untuk menentukan kebutuhan perusahaan terkait SDM yang akan direkrut.
- b. Memprediksi permintaan tenaga kerja Lembaga/ instansi baik jangka pendek maupun jangka Panjang.
- c. Mengembangkan dan mengimplementasikan rencana dalam rangka memenuhi dua kebutuhan di atas.

Karena lingkungan bisnis dan kebutuhan masyarakat yang terus bergerak dinamis. Organisasi/ lembaga / instansi mesti serius dalam menyusun kegiatan perencanaan ini. Bisa dikatakan perencanaan ini merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi. Oleh karenanya organisasi / perusahaan / instansi harus bisa melihat peluang dan kecenderungan perkembangan IPTEK dan zaman agar bisa menganalisa kebutuhan SDM yang bisa memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan sebuah organisasi / perusahaan / instansi. Perusahaan sejatinya merencanakan

SDM dengan efektif sesuai dengan kebutuhan demi tercapainya visi dari organisasi / perusahaan / instansi tersebut.

2. Pengangkatan dan pemberhentian Karyawan

Proses ini seringkali disebut sebagai staffing. Dalam proses inilah Lembaga/ instansi melakukan pengisian formasi/ rekrutmen karyawan. Screening, seleksi dan penempatan formasi. Dengan hadirnya peraturan yang memberi peluang kepada seluruh lapisan masyarakat untuk mendapat hak pekerjaan yang sama dan kompleksnya jabatan yang diisi, menjadikan proses ini semakin rumit. Disamping itu dengan prinsip keterbukaan ini, instansi bisa lebih banyak punya kesempatan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses ini meliputi melakukan open rekrutmen calon pelamar kerja, tim seleksi melakukan seleksi secara fair sesuai kebutuhan, jika diperlukan proses PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan arif dan bijaksana.

3. Pengupahan Tunjangan

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. penghargaan dapat berupa salah satu atau gabungan dari upah, tunjangan, atau penghargaan non finansial. Upah sejatinya diberikan kepada karyawan atas dasar kewajiban dan keadilan. Adil tidak mesti sama, tetapi proporsional. Upah biasanya berupa uang yang diterima pegawai berdasarkan kinerjanya. Selain gaji pegawai juga hendaknya memberikan tunjangan kepada pegawai. Tunjangan merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok seperti Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kinerja, tunjangan cuti, tunjangan biaya sakit dan sebagainya. Termasuk juga didalamnya adalah asuransi.

4. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir.

Konsekuensi dari seorang pegawai adalah dilakukan penilaian atas kinerja yang dikerjaannya. Hal ini berkaitan dengan evaluasi untuk menjaga kualitas dari produk barang atau jasa sebuah instansi / lembaga / perusahaan. Penilaian ini sejatinya dilakukan seobjektif mungkin dilakukan oleh seorang yang memiliki kapasitas dan kapabilitas akan hal itu. Fungsi dari penilaian ini

meliputi evaluasi dan penilaian kinerja pegawai/ karyawan, motivasi kinerja pegawai dan analisa kerja, pengembangan karir pegawai difasilitasi secara proporsional. Implementasi dari penilaian kinerja ini dilakukan guna memberikan kewajaran dan kepatantasan kepada pegawai kaitan dengan penghargaan yang diberikan kepadanya. Juga sebagai acuan dari pengembangan karir bagi pegawai. Jika instansi / lembaga / perusahaan secara maksimal melakukan proses ini, maka hal ini akan meminimalisir keinginan pegawai untuk resign dari instansi / lembaga / perusahaan tersebut.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan sebuah keniscayaan. Mengingat keahlian yang dimiliki seorang pegawai terkadang tidak berkelindan dengan cepatnya kemajuan teknologi. Kegiatan ini bisa dilakukan dengan kegiatan formal maupun informal. Prosedur formal ini biasanya dilakukan kaitan dengan upgrading jabatan. Adapun prosedur informal dapat dilangsungkan di instansi / lembaga / perusahaan tempat bekerja dibimbing oleh karyawan senior. Bidang SDM dalam hal ini dapat memberikan kursus, pelatihan, workshop dan mengkoordinir peluang di instansi / lembaga / perusahaan dengan perencanaan karir pegawai.

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen SDM pada proses ini setidaknya melakukan prosedur kegiatan antara lain Merancang dan menerapkan manajemen keselamatan kerja, menerapkan program-program motivasi pegawai atau karyawan, menyusun strategi untuk mengatasi konflik sebuah lembaga/ instansi, Menghitung tingkat produktifitas Lembaga/ instansi secara objektif. Dalam upaya peningkatan produktifitas lembaga, tentu harus melalui proses integrasi yang berujung pada rekonsiliasi antar kepentingan dengan baik. Demi terwujudnya perbaikan kualitas fisik dan non fisik di lingkungan kerja.

7. Pemberlakuan Efektivitas Hubungan Kerja

Fungsi kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa lembaga/instansi/perusahaan mampu mengimplementasikan hubungan kerja

yang efektif dan efisien dengan standarisasi yang dibuatnya sendiri. Kegiatan pada tahap ini bisa dilakukan dengan saling menghormati hak antar pegawai, menetapkan SOP penyampaian keluhan/saran dari pegawai, dan melakukan penelitian kaitan dengan MSDM

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia secara teknis dapat dirinci sebagai berikut

- a. Staffing/ Employment: fungsi dari staffing ini terbagi kedalam 3 aktifitas penting. Yakni perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia. Fungsi ini termasuk hal yang fundamental karena menjadi peran utama dalam proses seleksi / rekrutmen pelaku pendidikan baru.
- b. Performance Evaluation: fungsi ini berkaitan dengan evaluasi pelaku pendidikan untuk mengukur sejauh mana kualitas dan etos kerja pelaku Pendidikan berdasarkan penilaian kinerja yang akurat.
- c. Compensation : fungsi ini berkaitan dengan reward untuk pelaku pendidikan. Fungsi ini menjadi penting guna memberikan *feedback* bagi pelaku pendidikan yang berkinerja baik. Fungsi ini juga sebagai bentuk motivasi bagi pelaku pendidikan yang memenuhi target kinerja.
- d. Training and Development: Seorang manager punya kewajiban untuk meningkatkan kualitas kerja pelaku pendidikannya dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Fungsi ini sejatinya dilakukan secara terukur melalui mekanisme prosedural agar program berjalan sesuai target.
- e. Employee Relations: merupakan sebuah keniscayaan jika seorang manajer harus memiliki banyak relasi. Relasi tersebut dibangun guna meningkatkan penguatan Lembaga Pendidikan. Apalagi kaitan dengan stabilitas pekerja.
- f. Safety dan Health: fungsi ini diperlukan guna memastikan keselamatan pelaku pendidikan dan memastikan kesehatan para pelaku pendidikan oleh karenanya menjadi penting jika keamanan dan kesehatan dijadikan sebagai prioritas utama sebab ini menjadi penunjang keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga pendidikan.

g. Personal Research: kaitan dengan fungsi ini, dalam rangka meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan, bagian SDM melakukan analisa masalah personal atau lembaga pendidikan kemudian membuat perubahan yang sesuai masalah. Yang sering diperhatikan oleh bagian SDM ini diantaranya penyebab terjadinya keterlambatan Atau ketidakhadiran guru, Bagaimana kemudian prosedur penarikan dan rekrutmen yang baik dan penyebab ketidakpuasan? pelaku pendidikan bagian SDM ini bertanggung jawab untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan masalah ini hasilnya kemudian digunakan untuk menentukan kebijakan setelahnya

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Ulrich dan Lake sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru⁵. Sementara menurut Cushway bahwa tujuan manajemen SDM ini adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Secara substansial untuk mencapai tujuan dari MSDM ini dilakukan penerapan dan penjagaan seluruh prosedur dan kebijakan SDM agar dapat dilaksanakan dan diupayakan tetap terjaga demi tercapainya tujuan dari Lembaga/ instansi/ perusahaan. Pencapaian tujuan Lembaga/ instansi/ perusahaan tentu melibatkan tenaga kerja manusia yang ada didalamnya. Tentu saja yang dibutuhkan bukan hanya seorang yang cakap dan terampil, namun harus memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Secara khusus tujuan dari manajemen SDM berorientasi pada kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

⁵ Ulrich, D., Brockbank, W., Yeung, A., & Lake, D. (1993). *Human resources as a competitive advantage: An empirical assessment of HR competencies and practices in global firms*. Unpublished manuscript.

1. Pengembangan sistem kerja berkinerja tinggi yang meliputi proses rekrutmen, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktifitas pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan Lembaga/instansi/perusahaan.
2. Pengembangan praktek manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah bagian dari stakeholder dalam Lembaga/ instansi/perusahaan yang sangat bernilai dan membantu dalam pengembangan iklim Kerjasama dan kepercayaan bersama.
3. Memastikan bahwa lembaga/ instansi/ perusahaan membuka kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai/ karyawan dan memastikan adanya hubungan simbiosis mutualisme antara lembaga/ instansi/ perusahaan dengan pegawai/ karyawan.
4. Memastikan bahwa lembaga/instansi/perusahaan sangat menghargai kinerja yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan.
5. Memastikan bahwa lembaga/ instansi/perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai nya.
6. Penciptaan iklim yang harmonis dan humanis serta produktif.

Perspektif lain kaitan dengan tujuang dari Manajemen SDM ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional: tujuan organisasional ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kondusifitas dan kontribusi kepada efektivitas organisasi. Yang bertanggung jawab di sini adalah seorang leader atau manajer SDM untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional: tujuan dari fungsional ini ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi dari bagian SDM betul-betul memenuhi kebutuhan organisasi. Sehingga tidak perlu ada kekhawatiran bahwa ada SDM yang double job, atau bahkan tanpa job yang jelas.
3. Tujuan Sosial: tujuan ini menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di masyarakat dan juga merespon kebutuhan-kebutuhan dari masyarakat dengan

Tindakan dan manajemen untuk meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal: tujuan ini ditujukan untuk memfasilitasi subjek pendidikan dalam hal ini pendidik untuk mencapai tujuannya; minimal tujuan yang mampu meningkatkan kontribusi dirinya terhadap lembaga pendidikan. Tujuan dari personal pendidik ini mesti dipertimbangkan apabila para pendidik memang harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal ini dipertimbangkan maka kinerja dari pendidik dan juga kepuasan masyarakat khawatir menurun.

Manfaat Manajemen SDM

Dalam mengelola Lembaga /instansi/ perusahaan baik yang mikro maupun makro, tentu menjadi sebuah keniscayaan bahwa pengelolaan SDM dilakukan dengan sebaik-baiknya. Karena kemanfaatan manajemen SDM tergantung dari seberapa maksimal pengelolaannya. Maka manfaat Manajemen SDM yang bisa dirasakan oleh Lembaga/ instansi antara lain ;

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada secara baik.

Dengan pola ini, seorang manajer mampu menganalisa kelebihan dan kekurangan dari lembaga/ instansi/ perusahaan. Seperti kebutuhan pegawai, jumlah pegawai yang tersedia, masa kerja masing-masing, skill dan pengetahuan yang dimiliki, juga bakat apa yang mesti dikembangkan dan minat pegawai yang bersangkutan.

2. Produktifitas dari pegawai yang sudah ada semakin meningkat.

Dengan Manajemen Sumber daya manusia yang maksimal, tentu akan menghasilkan proporsionalitas pada penempatan formasi pegawai. Proporsionalitas dibutuhkan mengingat jumlah pegawai akan memengaruhi kinerja dari pegawai; terlalu banyak tidak dianjurkan, begitupun jika terlalu

sedikit tentu akan menurunkan kualitas produk dari barang/jasa sebuah lembaga/instansi/perusahaan⁶.

3. Penentuan kebutuhan pegawai/tenaga kerja.

Lembaga/instansi/perusahaan sudah seharusnya menentukan kebutuhan pegawai yang bisa memenuhi tujuan lembaga/instansi/perusahaan. Penentuan tersebut meliputi jumlah pegawai dan kualifikasinya. Apalagi untuk konteks perusahaan yang sudah besar. Perlu ada perencanaan yang strategis. Pemanfaatannya bisa meliputi jumlah pegawai yang akan dipromosikan pada jabatan tertentu, lowongan yang kosong, jumlah pegawai dengan kinerja baik-buruk, serta kebutuhan pegawai untuk jangka waktu tertentu. Pemanfaatan ini lebih kepada hal-hal yang bersifat informatif. Berkaitan dengan masa kerja pegawai, tunjangan pegawai, status perkawinan pegawai, pendidikan dan pelatihan yang sudah ditempuh, jumlah penghasilan, juga keterampilan khusus yang dimiliki setiap pegawai dan jabatan yang pernah diduduki.

Kajian/ penelitian semacam sangat diperlukan ini diperlukan guna mendapatkan informasi yang akurat untuk menunjang aktifitas lembaga/instansi/perusahaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan sebelum perencanaan. Artinya perencanaan dilakukan berdasarkan hasil penelitian, sehingga lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan lembaga/instansi/perusahaan. Proses penelitian ini bisa dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait jika dimungkinkan masih kurang maksimal jika dilakukan secara internal.

Ruang Lingkup Manajemen SDM

Yang termasuk ruang lingkup manajemen SDM adalah segala aktivitas yang erat kaitannya dengan SDM dalam organisasi. Aktifitas -aktifitas ini secara umum mencakup rancangan organisasi, staffing, system reward-

⁶ Iqbal, Mujahidah, dan Mohamad Erihadiana, *MSDM sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan, Jurnal Mumtazam*, UIN Sunan Gunung Jati, Bandung 2021

punishment dan complain, manajemen permormasi, pengembangan organisasi, komunikasi dan humas. Secara rinci bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Rancangan Organisasi; meliputi perencanaan SDM, analisis pekerjaan, rancangan pekerjaan, Tim kerja (sistem sosioteknik) dan sistem informasi.
2. Staffing: meliputi rekrutmen/ interview, affirmative action, promosi/ pemindahan/ sparasi, pelayanan-pelayanan *outplacement*, pengangkatan/orientasi dan metode-metode seleksi pekerja.
3. Sistem Reward meliputi pelayanan Kesehatan/ medis, prosedur-prosedur pengaduan/ disiplin, administrasi kompensasi, administrasi pengupahan/penggajian, administrasi tunjangan asusransi, rencana-rencana pembagian keuntungan/ pension, dan hubungan-hubungan kerja.
4. Maanjemen Performasi meliputi penilaian manajemen/MBO, program peningkatan/ produktifitas, dan penilaian performasi yang difokuskan pada klien.
5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi meliputi pengembangan dan pengawasan /manajemen, perencanaan/pengembangan karier, program-program pembinaan/asistensi pekerjaan, pelatihan keterampilan non manajemen, program-program persiapan pensiun dan penelitian-penelitian terhadap sikap.
6. Komunikasi dan Relasi Publik meliputi sistem-sistem informasi/ laporan/ catatan-catatan sumber daya manusia, komunikasi dan publikasi pekerja. Sementara sistem kajian SDM bisa dengan mendesain dan mengorganisir pekerjaan serta mengalokasikan kepada pegawai, perencanaan-rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai/ karyawan secara efektif dan efisien, penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan produktifitas dan kenyamanan para pegawai, menjamin dan mempertahankan efektifitas dan etos kerja yang tinggi untuk jangka waktu yang lama bagi pegawai.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan proses yang panjang guna mendapatkan hasil yang optimal. Secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari adanya proses pengadaan atau perekrutan manusianya, ada kompensasi yang diberikan, adanya pengintegrasian antara unsur satu dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Karena pada dasarnya kembali ditegaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang tidak terbatas dengan kesempurnaan penciptaan dan akal yang dimilikinya. masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen.⁷

Dalam lembaga pendidikan Islam juga akan mampu memiliki SDM yang professional dan kompeten jika spirit manajerialnya benar-benar berpegang teguh/ konsisten pada nilai-nilai yang sudah diajarkan. Sumber daya manusia yang berkualitas apabila dilihat dari perspektif Islam sebagaimana artikel yang ditulis Djaelany Haluty bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengacu pada apa yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berlandaskan pada konsep Islam tentang penciptaan manusia yaitu konsep tujuan manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT., dan konsep manusia diciptakan di muka bumi sebagai khalifah⁸.

Kesimpulan

⁷ Alotaibi, N., Muttaqin, M. A., Fitriansyah, D., & Rabbani, M. A. R. M. A. (2025). Performance assessment of madrasah ibtidaiyah jambilurrahman and madrasah ibtidaiyah islamic center bin baz teachers in customer service in 2025/2026: Predictive validative comparison. *At Tuots: Jurnal Pendidikan Islam*, 1997-2006.

⁸ Muhamad Akip, "Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dalam AlQur'an," *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman* 17, no. 02 (2019): 45-60.

Penulis pada akhirnya berkesimpulan bahwa manajemen/ penguatan sumber daya manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen yang sangat urgen dan teknis, setelah ditinjau dari perspektif filsafat sebagai patokan nilai, tapi bagaimanapun konsep teori itu harus diturunkan dalam bentuk operasional, dalam bentuk langkah-langkah teknis, oleh karena itu harus mendapat perhatian serius dan berbasis kecakapan teknis.

1. Fungsi dari MSDM ini berkaitan dengan aktifitas- aktifitas yang memiliki signifikansi terhadap seluruh area kerja suatu lembaga/ instansi yang terdiri dari perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.
2. Tujuan manajemen SDM ini adalah memberi pertimbangan manajemen dalam merencanakan dan menetapkan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa Lembaga/ perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban dengan baik.
3. Setelah mengetahui secara urai dan detail mengenai teknis-langkah setiap tahapan manajemen, penulis melihat bahwa semakin didalami maka akan semakin banyak ditemukan langkah-langkah teknis yang belum ada sebelumnya. Dan inilah tugas ilmuwan/ praktisi manajemen Pendidikan islam untuk terus menggali dan mengelaborasi. Dan itu semua hanya akan bisa ditemukan melalui penelitian, dan pengalaman. Oleh karena itu peran MSDM mutlak dibutuhkan pada Lembaga Pendidikan islam sebagai jalan yang bisa membantu menemukan konsep dan formulasi terbaik (dalam mengoptimalkan peran SDM) dalam manajemen lembaga pendidikan islam terbaik karena satu keyakinan bahwa tidak ada yang lebih tinggi dari daripada islam, termasuk konsep manajemen SDM nya.

Daftar Pustaka

- Amirudin, A., & Muzaki, I. A. (2019). Life Skill Education and It'S Implementation in Study Programs Islamic Religious Education. *Jurnal Tarbiyah*, 26(2), 278–293. <https://doi.org/10.30829/tar.v26i2.485>
- Amirudin, & Muzaki, I. A. (2021). Minimizing Students ' Boredom in Learning Islamic Cultural History Using Card Short Method at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) I Karawang, 20(1), 2639–2646. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.296>
- Anthony, Kacmar, dan P. (2002). *Human Resource Management a Strategy Approach*. South Western: Advision of Thomson.
- Budianto, A., Amirudin, & Muzaki, I. A. (2020). Peranan Pendidikan Agama Islam dalam Mengembangkan Kecerdasan Spiritual, Emosional, Sosial dan Intelektual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (Penelitian di Kelas VIII SMP Islam Telukjambe). *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 4(1), 487–497.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.
- Cushway, B. (1996). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Faustino, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Flippo, E. (1976). *Personnel Management*. Singapore: Mc Graw-Hill Internati