

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Ani Apiyani

IAI Agus Salim Metro Lampung, Indonesia
ani.apiani87@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesiapan menghadapi tantangan globalisasi. Hal ini krusial mengingat peran tenaga pengajar, staf administrasi, dan pimpinan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang komprehensif. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan evaluasi kebutuhan dan strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknologi informasi dan komunikasi serta pemecahan masalah secara efektif. Implementasi strategi-strategi ini diharapkan dapat mempersiapkan generasi muda yang berpengetahuan, terampil, dan berkarakter kuat, sesuai dengan kebutuhan di era globalisasi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam.

Abstrack: This research is motivated by the importance of managing human resources in Islamic educational institutions to improve the quality of education and readiness to face the challenges of globalization. This is crucial considering the role of teaching staff, administrative staff and institutional leaders in achieving educational goals. The aim of this research is to analyze the optimization of human resource management in improving performance and competence in Islamic educational institutions. The research approach used is qualitative with a literature study method. The research results show that the development of human resource management includes comprehensive planning, organizing, directing, and monitoring. In addition, human resource development also involves evaluating needs and ongoing strategies to improve information and communication technology capabilities and effective problem solving. The implementation of these strategies is expected to prepare a young generation who are knowledgeable, skilled and have strong character, in accordance with the needs of the era of globalization.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Educational Institutions.

Article History:

Received: 28-04-2024

Revised : 27-05-2024

Accepted: 30-06-2024

Online : 30-07-2024

A. LATAR BELAKANG

Dalam konteks pendidikan, Hidayat dan Syam dikutip (Nadeak, 2020) menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sebuah aspek krusial yang tidak bisa diabaikan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal pokok sebagai upaya strategis dalam memaksimalkan pengelolaan lembaga Pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan mencakup semua elemen yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan, mulai dari tenaga pengajar, staf administrasi, hingga kepala sekolah atau pimpinan lembaga. Bagaimana sumber daya manusia ini dikelola akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Jika lembaga pendidikan ingin bertahan di era

globalisasi, satu-satunya pilihan yang harus diambil adalah meningkatkan kompetensi sumber daya manusia mereka.

Menurut Flippo dan Hasibuan dikutip (Shavab, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, komensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara dalam (Athik Hidayatul Ummah, 2021) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan inividu karyawan. Menurut Dessler, dalam (Bairizki, 2021) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang di butuhkan seseorang untuk menjalankan aspek atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Berdasarkan penjelasan dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Mengembangkan manajemen sumber daya manusia bukanlah tugas yang sederhana karena setiap individu memiliki kemampuan yang beragam. Keterlibatan dari berbagai pihak sangat penting untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat berhasil dilaksanakan (Kartika, 2024). Agar dapat berkontribusi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, sumber daya manusia perlu dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Menurut Simamora dalam (Labetubun, 2021) bahwa tujuan utama dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah: 1) untuk memperbaiki kinerja, 2) untuk mengupgrade kompetensi, 3) untuk mengupgrade kemampuan TIK, 4) untuk memecahkan permasalahan, 5) untuk promosi. Tujuan-tujuan ini menjadi pedoman dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang panjang. Pada masa Rasulullah sallallahu alaihi wasallam berada di Mekkah dan Islam belum diterima secara luas oleh masyarakat, bahkan amalan-amalan yang dapat menyelamatkan mereka di dunia dan akhirat sering kali dihadapi dengan penolakan hingga ancaman bahkan potensi kekerasan. Setelah Rasulullah sallallahu alaihi wasallam diterima oleh penduduk Kota Madinah, beliau mulai mengembangkan sumber daya manusia melalui institusi pendidikan Islam.

Madinah merupakan tempat proses pendidikan Islam berlangsung pertama kalinya. Adapun materi pendidikan yang diajarkan pada periode Madinah ini adalah Al-Qur'an, Tauhid, Sosial, Ekonomi, Politik, dan Persaudaraan, sedangkan lembaga pendidikan Islam saat itu yang pernah ada adalah masjid, suffahdan Kuttab (Ifendi, 2021). Jika kita melihat lembaga pendidikan di masa Madinah, akan terlihat banyaknya lembaga pendidikan Islam modern saat ini. Namun, meskipun jumlah lembaga pendidikan Islam telah meningkat, kualitas pendidikan tidak selalu terjamin. Salah satu faktor utama penyebab hal tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Maju tidaknya, berkembang atau stagnannya suatu lembaga pendidikan Islam tergantung pada perencanaan, dan pengelolaan yang baik oleh sumber daya manusia yang ada (Mubarok, 2019). Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan Islam perlu memiliki tenaga pengajar yang berkualitas agar proses pendidikan dapat berjalan dengan efektif, sehingga mencapai tujuan pendidikan dengan lebih mudah. Lembaga pendidikan merupakan wadah untuk mempersiapkan generasi yang kompeten sebagai bagian dari usaha meningkatkan kecerdasan bangsa. Namun, kenyataannya, banyak lembaga pendidikan Islam yang masih tertinggal dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum, seperti yang terungkap dalam temuan Badan Akreditasi Nasional.

Secara terminologi Hasan Lenggulung dikutip (Kartika, 2023) menyatakan bahwa lembaga pendidikan adalah suatu sistem peraturan yang bersifat mujarad, suatu konsepsi yang terdiri dari kode-kode, norma-norma, ideologi-ideologi, dan sebagainya, baik tertulis atau tidak. Adapun lembaga pendidikan Islam secara terminologi dapat diartikan suatu wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam. Menurut Abuddin Nata dalam (Supriani, 2022) mengungkapkan bahwa kajian lembaga pendidikan Islam (tarbiyah Islamiyyah) biasanya terintegrasi secara implisit dengan pembahasan mengenai macam-macam lembaga pendidikan. Namun demikian, dapat dipahami bahwa lembaga pendidikan Islam adalah suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri keIslaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik. Adapun menurut (Arif, 2024) bahwa pendidikan Islam berarti sistem pendidikan yang dapat memberikan kemampuan seseorang untuk memimpin kehidupannya sesuai dengan cita-cita dan nilai-nilai Islam yang telah menjiwai dan mewarnai corak kepribadiannya. Dengan demikian pengertian pendidikan Islam adalah suatu sistem kependidikan yang mencakup seluruh aspek kehidupan yang dibutuhkan oleh hamba Allah, sebagaimana Islam telah menjadi pedoman bagi seluruh aspek kehidupan manusia, baik duniawi maupun ukhrawi. Dengan demikian lembaga pendidikan Islam adalah suatu wadah atau tempat dari organisasi yang diadakan untuk mengembangkan lembaga lembaga Islam, dan mempunyai pola-pola tertentu dalam memerankan fungsinya, serta mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu yang berada di bawah naungannya, sehingga mempunyai kekuatan hukum tersendiri.

Dilihat dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Radit Hijrawan dikutip (Darmawan, 2021) yang meneliti pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis TQM. Hasilnya dalam implementasi TQM perlu perubahan perilaku manajer, dan fokus pada tujuan. Problemnya adalah arogan, tidak fokus, meremehkan potensi bawahan, mengukur kualitas dengan biaya.

Selanjutnya Hidayatus Sholihah dalam (Mardizal, 2023), menemukan hasil penelitian yang tidak terduga, menurut beliau implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan cara: (1) menyusun perencanaan berdasarkan visi, (2) merekrut tenaga pendidik dan kependidikan dan karyawan yang kompeten (3) menetapkan seleksi dan penempatan berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensinya; (4) melaksanakan pelatihan dan sharing ide dan pengetahuan, studi banding, presentasi internal, evaluasi dan koordinasi; (5) penilaian, administrasi dan supervisi. (6) kompensasi (7) jaminan kesehatan (9) komunikasi.

Demikian juga menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akilah, 2018) tentang Peran Sumber Daya Manusia, disimpulkan bahwa semua tingkatan manajemen,

termasuk manajemen pendidikan, harus memahami pentingnya peran manusia dalam kesuksesan suatu organisasi. Di lembaga pendidikan, sumber daya manusia menjadi unsur krusial karena mereka merupakan elemen pertama dan paling mendasar dalam manajemen sebelum mempertimbangkan aspek lainnya. Karenanya, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks institusi pendidikan. Pengaturan yang tepat terhadap sumber daya manusia diperlukan agar mereka dapat efektif menjalankan peran dan fungsi dalam lembaga tempat mereka bekerja.

Berdasarkan analisis fenomena dan tinjauan literatur sebelumnya, menjadi jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kunci utama untuk mengoptimalkan pertumbuhan sebuah lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam konteks pendidikan islam serta proses pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Saepudin, 2019) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Chadijah, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Kartika, 2021).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Saepudin, 2022).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Hoerudin, 2023).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Saepudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Ningsih, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Kartika, 2022) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Haris, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Saepudin, 2021). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Jumiati, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Kartika, 2018) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Chadijah, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Islam

1. Hakikat pengembangan SDM dalam pendidikan islam

Dampak globalisasi pada perkembangan sosial budaya masyarakat Muslim Indonesia, termasuk pendidikan Islam, sangat signifikan dalam era ini dan masa depan. Pendidikan Islam harus mampu bertahan dan berkembang di tengah pengaruh globalisasi agar dapat berhasil dalam tantangan abad ke-21. Globalisasi bukan hanya merupakan tantangan, tetapi juga membawa peluang penting, termasuk dalam bidang ekonomi yang berpotensi memberikan dampak positif bagi kehidupan sosial-ekonomi bangsa, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan intensitas kehidupan beragama.

Segala hal tersebut dapat dicapai melalui pengembangan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditekankan pada nilai-nilai moral dan etika. Di sinilah Indonesia dihadapkan pada keharusan dan tanggung jawab kemanusiaan untuk aktif mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan moral dan etika. Indonesia telah memiliki dasar yang kuat dengan keberadaan umat yang taat beragama, yang dapat menjadi modal awal yang penting. Oleh karena itu, Azyumardi Azra dikutip (Apiyani, 2022) bahwa tugas pendidikan Islam perlu berperan lebih dan proaktif dalam menciptakan anak didik yang siap melangkah ke arah tersebut.

Saat ini, tantangan utama adalah bahwa penanggulangan kemiskinan sering kali terfokus pada aspek materiil daripada memprioritaskan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal yang lebih penting adalah upaya mengurangi kemiskinan dengan cara meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan. Konsep ini telah ditegaskan oleh Nabi Muhammad saw, yang tidak hanya berperan sebagai pendidik spiritual umat dalam memperkuat pondasi keagamaan mereka, tetapi juga sebagai pengusaha yang melakukan perdagangan untuk menghidupi keluarganya. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana peningkatan SDM secara individu dapat mendukung stabilitas ekonomi keluarga, sekaligus mempersiapkan mereka untuk mencapai sukses yang seimbang dalam kehidupan dunia dan akhirat.

2. Fungsi pendidikan Islam dalam pengembangan SDM

Menurut perannya, pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas individu yang memiliki kemampuan unggul dalam ilmu pengetahuan, teknologi, serta karakter, moral, dan praktik agama. Secara ringkas, pendidikan Islam idealnya membentuk dan mempersiapkan generasi muda yang berpengetahuan, terampil dalam teknologi, dan beriman serta beramal baik.

Konferensi Internasional pertama tentang pendidikan Islam di Makah tahun 1977 merumuskan tujuan Pendidikan Islam yakni untuk mencapai pertumbuhan kepribadian manusia yang menyeluruh secara seimbang melalui latihan jiwa, intelek, diri manusia yang rasional, perasaan dan indra. Kadi dikutip (Ulfah, 2023) menjelaskan karena itu pendidikan harus mencakup pertumbuhan manusia dalam segala aspeknya: spiritual, intelektual, imajinatif, fisik, ilmiah, bahasa baik secara individual maupun secara kolektif, dan mendorong semua aspek ini ke arah kebaikan dan mencapai kesempurnaan. Tujuan terakhir pendidikan islam berusaha menumbuhkan berbagai aspek yang ada pada manusia dengan potensi yang dimiliki agar mencapai pertumbuhan yang seimbang dan sempurna.

M. Nasir dalam (Kartika, 2020) menyatakan bahwa ideologi pendidikan Islam menyatakan, "Yang dinamakan pendidikan Islam ialah suatu pimpinan jasmani dan rohani menuju kesempurnaan dan kelengkapan arti kemanusiaan dengan arti sesungguhnya". Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah di muka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah di muka bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut ditandai dengan pendidikan yang dimulai sejak buaian sampai ke liang lahat.

Dalam upaya mewujudkan fungsi idealnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Azyumardi Azra dikutip (Sembiring, 2024) menjelaskan bahwa sistem pendidikan Islam harus selalu mengarah pada memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan yang timbul di masyarakat kita, sebagai akibat langsung dari perubahan yang terjadi. Indonesia telah bergabung dalam barisan negara-negara industri baru yang menuntut peningkatan pembangunan melalui persiapan sumber daya manusia berkualitas melalui pendidikan yang terintegrasi dalam sistem pendidikan nasional yang berkualitas tinggi. Pendekatan ini harus tetap mempertahankan nilai-nilai agama, berbeda dengan negara-negara sekuler di Eropa yang tidak mengintegrasikan agama dalam sistem pendidikan mereka. Iptek memang perlu tetapi jangan sampai lupa akan Imtak yang akan mengantarkan manusia Indonesia yang kamil. Mochtar Buchori dalam (Arifudin, 2018) bahwa usaha untuk meningkatkan mutu SDM tidak dapat dilakukan semata-mata pada langkah-langkah yang dilakukan di bidang formal tetapi dapat ditambah dengan pelatihan-pelatihan jangka pendek melalui pelatihan-pelatihan lewat pendidikan non-formal.

Untuk mencegah pendidikan Islam dari menjadi pilihan kedua atau kelompok yang diabaikan, Muslih Usa dan Aden Wijdan dikutip (Paturachman, 2024) mengemukakan diperlukan bukti nyata melalui pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bersaing secara kompetitif. Tentunya hal ini menjadi bagian dari pendidikan Islam yang bertugas mencetak kualitas SDM yang tak kalah dengan Pendidikan umum. Djaafar dalam (Nuary, 2024) mengemukakan bahwa untuk menghadapi tantangan pembangunan di era globalisasi, Indonesia memerlukan kesiapan dan kehadiran masyarakat modern. Salah satu ciri penting dari masyarakat modern adalah peralihan dari teknik produksi tradisional ke teknik modern, yang sering kali disebut sebagai revolusi industri. Terkadang, ada kesalahpahaman bahwa modernisasi hanya terbatas pada kemajuan industri dan teknologi. Padahal secara umum dapat dikatakan bahwa modernisasi masyarakat adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang ada kepada semua aktivitas dan semua aspek hidup masyarakat.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencapai hasil yang terbaik. Secara dasar, menurut (Arifudin, 2021) pengembangan sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, mirip dengan fungsi manajemen secara umum.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks ini mencakup proses pengadaan atau perekrutan tenaga kerja, pemberian kompensasi, integrasi antar berbagai unsur, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini menggarisbawahi

bahwa manusia sebagai sumber daya memiliki potensi tak terbatas berkat kecerdasan dan potensi kreatif yang dimilikinya (Juhji, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dalam hal ini merupakan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan adanya proses pembelajaran dan pelatihan guna meningkatkan kinerja serta kompetensinya pada masa sekarang dan merupakan persiapan untuk peningkatan kompetensi peran dan tanggung jawab dimasa yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus didasarkan pada evaluasi kebutuhan yang teliti dan perencanaan yang komprehensif untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Pendekatan yang terstruktur dan hati-hati akan menghasilkan tenaga pendidik dan proses pendidikan yang unggul secara kualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain apabila bekerja tidak sembrono, hasil kerjanya bernilai, bekerja secara optimal, komitmen terhadap pekerjaan, bekerja dengan memperhatikan kualitas serta mutunya, menggunakan waktu bekerja dengan efektif dan efisien (Novita, 2017).

Seorang individu dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan jika mereka menjalankan tugas mereka dengan cermat dan teliti dalam setiap langkahnya. Mereka tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan dan selalu mempertimbangkan nilai-nilai dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan bekerja atau mengajar secara sembarangan; mereka akan selalu mengutamakan kualitas dan keunggulan dalam pekerjaan mereka serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Seorang tenaga pendidik akan mengikuti rencana pembelajaran yang telah disusun, sementara seorang tenaga kependidikan akan memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya.

Lebih lanjut jika dilihat lebih spesifik lagi dalam perspektif Al-Qur'an maka manusia yang berkualitas ditopang dengan kualitas keimanan, kualitas ilmu pengetahuan, kualitas perbuatan baik, kualitas kehidupan sosialnya, dan kualitas kerjanya (Akip, 2019). Dengan demikian perlu pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dikembangkan dan diupayakan dengan berbagai macam cara, diantaranya menurut Nasir Usman dalam (Tanjung, 2022) antara lain: 1) dapat dikembangkan dengan pendidikan, 2) dapat dikembangkan dengan pelatihan, 3) dapat dikembangkan secara mandiri.

Proses pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia dimulai sejak individu mengenyam pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Setelah itu, pengembangan ini dapat diperluas melalui pelatihan yang dilakukan saat individu tersebut sudah berada dalam lingkungan kerja. Ketika tenaga pendidik di lembaga pendidikan perlu meningkatkan kompetensinya, manajer harus menyediakan pelatihan, seminar, workshop, bahkan studi banding. Setelah pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengembangan diri individu itu sendiri.

Kenyataannya dalam pengembangan diri manusia sendiri akan mengalami hambatan dan rintangan yang tidak sedikit, termasuk dari segi sarana dan prasarannya. Ada banyak faktor yang menghambat pengembangan diri sumber daya manusia secara

mandiri, sehingga manajer perlu mencari solusi atas masalah ini. Manajer harus menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan diri mereka dengan memberikan penghargaan dan insentif. Tindakan tersebut adalah bentuk apresiasi dari manajer dan lembaga pendidikan, serta akan menjadi motivasi bagi sumber daya manusia lainnya untuk turut berkompetisi dalam meningkatkan kompetensi mereka sendiri.

Problem pengembangan sumber daya manusia menghasilkan adanya tugas tambahan di lembaga pendidikan, kurangnya komunikasi dan koordinasi, pendelegasian tugas, pemahaman sumber daya manusia terhadap visi dan misi lembaga pendidikan, kurangnya pengawasan, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Kusumaningrum dkk, 2017). Problem yang dihasilkan tersebut merupakan keterwakilan lembaga pendidikan Islam pada umumnya karena disatu sisi lembaga pendidikan Islam merupakan lembaga yang berdiri secara mandiri yang Sebagian besar akomodasi dan operasionalnya berasal dari swadaya masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus dimulai dengan perencanaan yang teliti. Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam harus mampu merencanakan peluang dan tantangan masa depan, serta dapat memprediksi dan menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang mungkin terjadi. Dalam proses perekrutan sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang sehingga sumber daya manusia yang ada dapat dioptimalkan untuk jangka waktu yang lebih lama.

Menurut Mathius dan Jackson yang dikutip (Hasbi, 2021) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan dua cara, yaitu menetapkan rencana sumber daya manusia, dan menetapkan rencana pengembangan sumber daya manusia. Jadi, ada perencanaan untuk manajemen sumber daya manusia dan ada perencanaan untuk pengembangan mereka di mana kedua proses perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan spesifik dari lembaga pendidikan. Terakhir, evaluasi keberhasilan dari proses pengembangan ini disesuaikan dengan perubahan dalam iklim, kebijakan, dan kebutuhan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan memerlukan strategi yang efektif untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia, terutama tenaga pendidik, dapat terlaksana dengan baik, sebagaimana menurut Nasir Usman dalam (Djafri, 2024) sebagai berikut: 1) membuat desain perencanaan, 2) adanya program pengembangan tenaga pendidik, 3) melaksanakan program yang telah direncanakan 4) melakukan evaluasi proses.

Menurut Nasir Usman dalam (Silaen, 2021) bahwa terdapat empat fase dalam proses pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:

1. Fase diagnostik adalah mendiagnosis kebutuhan pengembangan berkaitan dengan kebutuhan individu, kebutuhan kelompok dan kebutuhan organisasi. Rencana pengembangan tersebut harus menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan. Potensi yang dimiliki menjadi bekal untuk dikembangkan dan semuanya harus diawali dengan diagnosis untuk kepentingan rencana pengembangan sumber daya manusia.
2. Fase desain adalah merancang rencana pengembangan berdasarkan kepada: (1) masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai

- pendahuluan. (2) mendeskripsikan tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus, dan seleksi tujuan berdasarkan dampak. (3) menentukan pihak-pihak yang berpartisipasi, (4) merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting. (5) menetapkan kalender untuk mencapai tujuan, (6) merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai kegiatan (7) merekrut peserta, (8) menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi, (9) menetapkan jadwal monitoring.
3. Fase implementasi/operasi adalah pelaksanaan program pengembangan sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.
 4. Fase evaluasi adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang dari yang direncanakan.

Berdasarkan empat tahapan yang telah diuraikan sebelumnya, manajer sebagai penentu kebijakan harus menetapkan strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Dengan mengimplementasikan tahapan-tahapan pengembangan tersebut, diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, ahli, dan mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Werther dan Davis dalam (Siregar, 2021), langkah-langkah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan: 1) melakukan analisis kebutuhan dimana analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan menganalisa kebutuhan lembaga pendidikannya, menganalisa tugas dan pekerjaannya, menganalisa sumber daya manusianya, serta 2) Menentukan tujuan yang konkrit supaya memudahkan dalam merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam sangat penting di era globalisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Pendidikan Islam harus mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan nilai-nilai moral dan etika. Dengan mencontoh Nabi Muhammad SAW, pendidikan yang holistik mencakup aspek spiritual dan ekonomi untuk mencapai kesuksesan dunia dan akhirat. Pendidikan Islam bertujuan mencetak individu unggul dalam pengetahuan, teknologi, karakter, dan keagamaan. Proses pengembangan SDM melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, melalui pendidikan formal, non-formal, serta pelatihan dan pengembangan diri. Strategi ini memastikan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi, sambil tetap memegang teguh nilai-nilai agama.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam pendidikan Islam, disarankan agar lembaga pendidikan mengintegrasikan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan nilai-nilai moral dan etika, serta memperkuat pendidikan holistik yang mencakup aspek spiritual, intelektual, dan sosial. Selain itu, penting untuk melakukan perencanaan yang komprehensif, menyediakan pelatihan berkelanjutan, dan menerapkan evaluasi berkala guna memastikan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Manajer pendidikan harus aktif mengatasi hambatan dan menyediakan

dukungan yang memadai agar SDM dapat berkembang secara optimal dan mampu bersaing di era globalisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan IAI Agus Salim Metro Lampung yang telah mengizinkan penelitian ini sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.
2. Ketua Program Studi program MPI yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Akilah. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Akip. (2019). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dalam Al Qur'an. *EL-Ghiroh*, 17(2), 45–60.
- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504.
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadijah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.
- Chadijah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hoerudin, C. W. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(1), 579–594.
- Ifendi, M. (2021). Pendidikan Islam Rasulullah Saw Periode Madinah: Strategi, Materi Dan Lembaga Pendidikan. *Al-Rabwah*, 15(1), 9–15.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jumiati, E. (2024). Women’s Empowerment, Social Inclusion, And Attitude Change Through A Study Of Sekoper Cinta Model In Cibogo Hilir Village Plered Purwakarta. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 1568–1576.
- Kartika, I. (2018). The Relationship Between Jigsaw Cooperative Learning Method And Parents Attention With English Learning Achievement Student In Public Junior High School 4 Bogor. 2 *Nd English Language and Literature International Conference (ELLiC)*., 2(2), 313–320.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Kusumaningrum dkk. (2017). Problematika Pemberdayaan Dan Pengembangan Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan*, 2(2), 139–150.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mubarok, R. (2019). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu

- Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(1), 27–44.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Novita. (2017). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam. *Nur El-Islam*, 4(1), 40–64.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Saepudin, S. (2019). The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 327–332.
- Saepudin, S. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089–101.
- Saepudin, S. (2021). Improving the Ability to Understand the Quran Reading through the Application of the Mind Map Method during the Covid 19 Pandemic in Al-Qur'an Education Institutions Qurrota A'yun at Kutaraja Village, Maleber District, Kuningan Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 14331–14338.
- Saepudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam Di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Indonesia. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Unisa Kuningan*, 3(3), 255–273.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Ulfah, U. (2023). Analisis Teori Taksonomi Bloom Pada Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 13–22.