

DOI: <https://doi.org/10.37850/cendekia>.
<https://journal.stitaf.ac.id/index.php/cendekia>.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Isati Farha Azizah¹, Slamet Sholeh² Ilham Fahmi³

¹Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang

²Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Singaperbangsa Karawang

³Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Singaperbangsa Karawang

Pos-el : istifarhaazizah@gamil.com¹
slamet.sholeh@fai.unsika.ac.id²
ilham.fahmi@fai.unsika.ac.id²

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk memberikan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Metode yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dan jenis penelitian yang digunakan adalah kepustakaan (library research), yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dengan memanfaatkan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Dengan begitu sangat penting memenej sumber daya manusia. Hasil dari penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa realitas pendidikan Islam secara umum kurang diminati dan kurang begitu mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan materi kurikulum dan manajemen Pendidikan Islam yang kurang memadai, kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Lulusan-lulusannya pun kurang memiliki keterampilan untuk bersaing dalam dunia kerja. Melihat kenyataan ini, maka reformasi manajemen Pendidikan Islam menjadi suatu keharusan. Sebab dengan langkah-langkah ikhtiar pembenahan dan peningkatan profesionalisme manajemen penyelenggaraan pendidikan akan mampu menjawab berbagai tantangan dan dapat memberdayakan Pendidikan Islam di masa depan

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, dan Pendidikan Islam.

Abstract

Human resource management is one of the fields of general management which includes aspects of planning, organizing, implementing, and controlling. Human resources are considered to have an increasingly important role in achieving goals. The purpose of this study is to provide an understanding of human resource management. The method used by the researcher is descriptive qualitative research, and the type of research used is library research, namely collecting data or scientific papers related to the object of research or collecting data that is library or research carried out to solve a problem basically focused on critical and in-depth study of relevant library materials. The results of this study found that utilizing human resources is a process of leadership activity that intends to employ employees who provide sufficient performance and do not employ employees who are not useful. Thus, it is very important to manage human resources. From the results of the study, researchers can

conclude that the reality of Islamic education in general is less attractive and receives less attention. This is due to inadequate curriculum materials and Islamic education management, less relevant to the needs of society and the world of work. The graduates also lack the skills to compete in the world of work. Seeing this reality, the management reform of Islamic education is a must. Because with efforts to improve and improve the professionalism of the management of education, it will be able to answer various challenges and can empower Islamic education in the future.

Keywords: *Management, Human Resources, and Islamic Education.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam terwujudnya pelayanan pembangunan yang berperan sebagai sumber daya pembangunan bagi sumber daya manusia. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi desain dengan proses produk. Kualitas manusia diprogramkan untuk memenuhi tuntutan pembangunan atau masyarakat (Moeljanto Tjokrowinoto, 2013: 28). Eksistensi negara Indonesia di era global sekarang ini dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia Indonesia khususnya kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta dibedakan dengan kemampuan memperkokoh keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Jimmy). , 20166: 9). Salah satu sumber daya terpenting dalam manajemen adalah staf. Pentingnya bakat-bakat ini harus diakui di semua tingkatan manajemen, termasuk kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Walaupun teknologi semakin maju saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa manajemen pada dasarnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia identik dengan manajemen itu sendiri. Hakikat sumber daya manusia di setiap organisasi dan perusahaan, terutama di lembaga pendidikan, membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia dipahami sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi (Moh. Abdul Mukhyi und Present Hudiyanto 2015).

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa sumber daya manusia adalah pekerja yang menduduki suatu jabatan atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, menurut Mukhyi, hal penting yang harus diperhatikan organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang akan diduduki, bagaimana mengembangkan dan memelihara tenaga kerja, menggunakan dan mengevaluasi pekerjaannya (Moh.Abdul Mukhyi and Present Hudiyanto, 2015 :3).

Dalam perspektif Islam, pendidikan memegang peranan penting dalam upaya melahirkan manusia-manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia adalah gerakan investasi manusia. Investasi manusia merupakan upaya pendidikan jangka panjang untuk menghasilkan sumber daya



manusia (Yasmadi, 2019:152). Pengembangan sumber daya manusia dilakukan yang mudah karena memerlukan tindakan yang matang, sistematis dan serius. Ini berusaha untuk menyediakan struktur manusia yang lengkap dengan mengembangkan semua kemungkinan dasar manusia dan seberapa aktif mereka. Dalam manajemen pengetahuan, filsafat memberikan pengetahuan tubuh (body of knowledge) untuk berpikir secara efektif ketika benar-benar memecahkan masalah manajemen (Nanang Fattah, 2018:11). Inilah inti dari manajemen yang disiplin dalam menangani masalah organisasi berdasarkan pendekatan holistik.

Di Indonesia masih banyak lembaga pendidikan yang belum memaksimalkan sumber daya manusia, sehingga tujuan pendidikan belum tercapai dengan maksimal. Seperti halnya masih banyak guru yang masih belum bisa menggunakan teknologi sebagai media pembelajaran pada zaman sekarang. Maka dari itu peneliti tertarik mengetahui secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat berkualitas dan mampu mengelola lembaga pendidikan yang ada di Indonesia secara maksimal. Maka dari itu pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk kemajuan pendidikan yang ada di Indonesia.

Sejalan dengan Nasri dalam jurnalnya yang berjudul peran manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, ia mengungkapkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Yang memiliki tujuan untuk mengemabngkan watak generasi bangsa untuk kemajuan masyarakat dan bangsa yang melalui lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, dan jenis penelitian yang digunakan adalah kepustakaan (library research), yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Tempat penelitian di lembaga pendidikan Islam. Subjek penelitian guru yang ada di lembaga pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi. Teknik analisis data yaitu dengan meakukan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari buku atau jurnal penelitian yang diperlukan agar dapat diamati yang dilakukan dalam kehidupan yang nyata dan sebenarnya.

Menurut M. Nazir studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang di pecahkan. Selanjutnya M Nazir menambahkan bahwa studi kepustakaan merupakan langkah-langkah yang penting, dimana setelah seorang peneliti

menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, jurnal, majalah, internet, hasil-hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguatan Pendidikan Islam adalah komitmen umat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat dan menyediakan bakat berkualitas di semua bidang. Kemudian, sesuai dengan firman Allah SWT, mengembangkan kemungkinan yang ada secara seimbang dan secara pribadi menugaskan mereka pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka dapat berbagi kemungkinan yang ada dalam berbagai disiplin ilmu. : Artinya: Tidak pantas bagi orang mukmin untuk memberikan segalanya (ke medan perang). Beberapa orang di setiap kelompok pergi di bawah mereka untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama (tafaqquh fiddin) dan kepada kaumnya sehingga mereka bisa menjaga diri mereka sendiri ketika mereka kembali ke sana. Maukah Anda memperingatkan saya? (At-Taubah: 122).

Selain itu, pencatatan terobosan baru dan peringkat reguler diharapkan dapat mengatasi halaman yang sering terlupakan. Kita harus menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berusaha untuk tidak memberikan sesuatu kepada non-anggota. Nabi (damai dan berkah Allah di atasnya) mengatakan: Artinya: "Jika masalah itu dipercayakan kepada seseorang yang bukan ahli, tunggu saat kehancurannya" (kata oleh Buhari).

Di sini Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kekayaan sumber daya manusia dan berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas mereka dalam bidang fisik, spiritual, moral dan intelektual. Seimbangkan agama dan kepentingan dunia tanpa berlebihan atau mengurangi dosis. Pemerintah telah berupaya untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam dunia pendidikan, baik dari segi organisasi, manajemen maupun mutu pendidikan Islam. Namun melihat kualitas lulusan pendidikan Islam hingga saat ini, hasil dari upaya tersebut masih terbilang biasa-biasa saja (Hajar AH. Sanaky, 2013:201). Upaya lain adalah undangan UUSPN 1989 untuk mengintegrasikan integrasi sistem pendidikan, yang biasa dikenal sebagai "pendidikan di bawah satu atap." Namun upaya ini pun belum sepenuhnya selesai dan dilaksanakan. Dalam mengelola sistem pendidikan Indonesia, "Pendidikan Islam masih berada pada posisi marginal di luar sistem pendidikan nasional dan masih dianggap sebagai sistem pendidikan kelas dua (Hajar AH. Sanaky, 2013:202). Inilah kenyataan yang harus dihadapi. , dan pendidikan Islam pada umumnya kurang diminati dan kurang diperhatikan. Juga merupakan pendidikan Islam yang kurang memadai sehingga kurang relevan



dengan kebutuhan dunia sosial dan dunia kerja. Didukung oleh kurikulum dan materi administrasi. Lulusan juga kurang memiliki keterampilan untuk menegaskan diri dalam dunia nyata. Melihat kenyataan ini, reformasi administrasi pendidikan Islam menjadi penting. Peningkatan kualitas manusia hanya dapat dicapai dengan meningkatkan pendidikan. Ada beberapa ciri masyarakat atau manusia yang berkualitas, yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, serta berakhlak mulia dan berkepribadian;
2. Berdisiplin, bekerja keras, tangguh, dan bertanggung jawab;
3. Mandiri, cerdas, dan terampil;
4. Sehat jasmani dan rohani;
5. Cinta tanah air, tebal semangat kebangsaan, dan rasa kesetiakawanan sosial.

Untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang berkualitas, ditetapkan langkah-langkah dalam pembinaan pendidikan agama yaitu:

1. Meningkatkan dan menyelaraskan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi sehingga perguruan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Pendidikan agama pada perguruan umum dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi akan lebih dimantapkan agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Pendidikan tinggi agama serta lembaga yang menghasilkan tenaga ilmuwan dan ahli di bidang agama lebih dikembangkan agar lebih berperan dalam pengembangan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat (Shaleh, A.R, 2020: 206).

Upaya melakukan reformasi manajemen pendidikan tentu tidak dapat dilepaskan dari beberapa kendala yang ada, baik itu kendala pada masyarakat maupun kendala organisasi itu sendiri. Kendala organisasi, banyak lembaga pendidikan di dalam pengelolaan lembaga masih menganut paradigma lama, yaitu terkotak-kotak antara unit kerja, dengan kepemimpinan yang menekankan pada hirarki, peraturan, dan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan. Organisasi dengan paradigma lama ini sangat mengganggu kecepatan organisasi dalam beradaptasi pada perubahan lingkungan. Banyak sumber daya yang seharusnya dipakai bersama-sama menjadi tidak termanfaatkan secara optimal, efisien, dan efektif (Djamaluddin Ancok, 1998: 19). Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, yang telah terbangun selama 32 tahun pada era Orde Baru, sehingga pengelola pendidikan kurang kreatif, manajemen pendidikan menjadi kaku, serta kurang berkembang. Selain itu, muncul

pula kekhawatiran bahwa dengan desentralisasi dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan (Djamaluddin Ancok, 2018: 19).

Pengalihan Manajemen Sumber Daya Pendidikan Islam Realitas pendidikan Islam secara umum kurang menarik dan kurang diakui. Hal ini dikarenakan bahan ajar yang kurang memadai dan manajemen pendidikan Islam yang kurang relevan dengan kebutuhan sosial dan dunia kerja. Lulusan juga tidak memiliki keterampilan untuk menegaskan diri mereka di dunia nyata. Melihat kenyataan ini, reformasi administrasi pendidikan Islam menjadi penting. Upaya peningkatan keahlian manajemen pendidikan akan memungkinkan kita untuk menghadapi berbagai tantangan dan memperkuat pendidikan Islam di masa depan. Mau tidak mau, manajemen pendidikan Islam perlu dibongkar bahkan direformasi guna membangun sistem pendidikan Islam yang berkualitas dalam kehidupan masyarakat madani Indonesia.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan bagaimana manajemen sumber daya manusia dimanfaatkan dalam mengelola pendidikan islam khususnya yaitu dengan menerapkan diantaranya :

1. Pembinaan atau pengembangan pendidik islam
2. Penanaman keyakinan yang kokoh
3. Mengamalkan budaya yang religius
4. Dan memperdalam pengetahuai sesuai dengan ajaran agama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pensiun untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia secara garis besar dapat dibagi menjadi fungsi manajemen dan fungsi operasional. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah: 1) Perencanaan sumber daya manusia; 2) Perekrutan dan penyeleksian; 3) Pengembangan tenaga kerja (pelatihan dan pengevaluasian kinerja); 4) Memberikan kompensasi dan tunjangan; 5) Pemberhentian karyawan (perampangan dan outsourcing).

Hasil dari penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa realitas pendidikan Islam secara umum kurang diminati dan kurang begitu mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan materi kurikulum dan manajemen Pendidikan Islam yang kurang memadai, kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Lulusan-lulusannyapun kurang memiliki keterampilan untuk bersaing dalam dunia kerja. Melihat kenyataan ini, maka reformasi manajemen Pendidikan Islam menjadi suatu keharusan. Sebab dengan langkah-langkah ikhtiar pembenahan dan peningkatan



profesionalisme manajemen penyelenggaraan pendidikan akan mampu menjawab berbagai tantangan dan dapat memberdayakan Pendidikan Islam di masa depan

Penulis berharap jurnal ini dapat menambah wawasan bagi seluruh Mahasiswa khususnya para pembaca agar tergugah untuk terus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya, dan dapat menambah pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa. Demi penyempurnaan makalah ini, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Basir Barthos. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga,
- Barthos, Basir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Hermansyah, A. (2020). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Journal of Hupo_Linea*, April. <https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo/article/view/22>
- Jimmy Ash-Shidiqie (eds.). (2016). *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan
- Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, 952–962.
- Margono. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sulistiyorini. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.

Samsuni : 113. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113-124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

