

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Faisal Fahmi Rambe *¹

UIN Sumatera Utara, Indonesia

faisal0332233010@uinsu.ac.id

Zaini Dahlan

UIN Sumatera Utara, Indonesia

zainidahlah@uinsu.ac.id

M. Yasir Ridho

UIN Sumatera Utara, Indonesia

m.yassir0332233006@uinsu.ac.id

Taufik Hidayat

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

taufikhidayat.03123@gmail.com

Abstract

Islamic management and education means the process of utilizing all the resources owned by the Islamic ummah, educational institutions or others. This utilization is carried out through collaboration with other people effectively, efficiently and productively to achieve happiness and prosperity both in this world and in the hereafter. The purpose of writing this article is to provide an overview of Resource Management in Islamic Education. This research uses a descriptive qualitative approach with library research methods. Secondary data sources come from previous literature studies, which include books, journal articles, papers and other studies relevant to the research objectives. The data and information collection method used is a qualitative data collection method using library research; the data is reduced (data reduction), the data is exposed (data display), then conclusions are drawn and verified (conclusion drawing/verifying). The results of this research can be concluded that competent Islamic Education Resources are not obtained instantly but must go through a long process and high commitment. So it can be said that without reliable human resources, Islamic educational institutions will be meaningless and will not have a better effect. If it is not supported by quality human resources, the institution will become an institution that will find it difficult to develop and progress.

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

Abstrak

Manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode penelitian studi pustaka (*library research*). Sumber data sekunder berasal studi literatur sebelumnya, yang mencakup buku, artikel jurnal, makalah, dan studi lain yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan adalah metode pengumpulan data kualitatif dengan studi pustaka; data direduksi (*data reduction*), paparan data (*data display*), kemudian ditarik kesimpulan dan diverifikasi (*conclusion drawing/verifying*). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Pendidikan Islam yang berkompeten tidak didapat secara instan tetapi harus melalui proses

¹ Korespondensi Penulis

yang panjang dan komitmen yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka lembaga pendidikan Islam tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik. Jika tidak di dukung dengan sumber daya manusianya yang berkualitas, maka lembaga tersebut akan menjadi lembaga yang sulit berkembang dan maju.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang, keunggulan suatu bangsa tidak dapat lagi mengandalkan pada sumber daya alam, melainkan harus pada sumber daya manusia, kualitas SDM menempati kedudukan lebih penting dibanding dengan sumber daya alam. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam kehidupan organisasi maupun masyarakat, akan meningkatkan kehidupan masyarakat darisegala aspek, terlepas dari perubahan dan persaingan yang ada saat ini.

Pendidikan merupakan aspek terpenting dalam perkembangan manusia di muka bumi. Karena, manusia tercipta memiliki dua amanah yang besar yakni pertama, sebagai hamba Allah SWT yang mempunyai tugas dan amanah yang harus dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT. Yang kedua, manusia sebagai *khalifah* Allah SWT yang mana juga memiliki tugas dalam rangka menjadi *khalifah* Allah SWT di muka bumi. Oleh karenanya, untuk menjalankan tugas-tugasnya, manusia membutuhkan sebuah pengetahuan dan keilmuan yang mendukung, sehingga apa yang menjadi tugas dan kewajibannya bisa dilaksanakan dengan baik, sehingga tidak salah jika ada ungkapan yang mengatakan “hanya melalui pendidikanlah, manusia mendapatkan segala bentuk ilmu dan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal, informal, ataupun non-formal”.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai *khalifah* di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13; Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Pengembangan sumber daya manusia jauh sebelumnya telah dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW, meliputi: (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.

Dalam lembaga pendidikan Islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah seorang pendidik. Dirujuk dari UU Nomor 20 Tahun 2003, pendidik diartikan sebagai tenaga profesional yang tugasnya melakukan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan mengabdikan untuk masyarakat, terutama bagi pendidik pada institusi Pendidikan tingkat tinggi atau perguruan tinggi.

Menurut Rahma dan Jamuin (2012), seorang guru tidak hanya bertugas memahami materi, pandai berbicara, serta sebagai penyampai materi kepada peserta didik saja, namun juga pengajar, pendidik, pembimbing, pengarah, penilai, pelatih, serta melakukan evaluasi peserta didik mulai dari Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, hingga Pendidikan menengah atas agar

menghasilkan generasi unggul sehingga peran sesungguhnya dari tenaga pendidik dalam menciptakan generasi unggul sangat berpengaruh.

Rahma dan Jamuin (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa peran guru tidak hanya merancang pembelajaran saja, melainkan sebagai demonstrator, motivator, mediator, fasilitator, pengelola kelas, serta evaluator, mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan. Oleh karena itu, maka pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam dalam rangka menjadikan pendidikan islam, pendidikan yang terbaik dengan manajemen yang benar benar dan baik.

Ibrahim (2018) pun menyebutkan bahwa tenaga pendidik yang dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan Professional diimplikasi oleh tuntutan meningkatkan kualitas Pendidikan. Hal tersebut tentu mengakibatkan perlunya dilakukan pengembangan SDM yang sesuai kompetensi dan kualifikasi, maupun lingkungan eksternal di era globalisasi yang semakin hari semakin kompetitif hingga tuntutan kualitas SDM semakin meningkat, kreatif, dan inovatif serta siap dalam menghadapi kondisi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode penelitian studi pustaka (*library research*). Tujuan dari pendekatan deskriptif ini adalah untuk menjelaskan hasil penelitian secara jelas dan detail untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen pendidikan berkembang selama era society 5.0. Sumber data sekunder berasal studi literatur sebelumnya, yang mencakup buku, artikel jurnal, makalah, dan studi lain yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dan informasi yang digunakan adalah metode pengumpulan data kualitatif dengan studi pustaka; data direduksi (*data reduction*), paparan data (*data display*), kemudian ditarik kesimpulan dan diverifikasi (*conclusion drawing/verifying*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi *khalifah* dimuka 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.

Menurut Hadawi Nawawi (1994) Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu: (1) Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2) Ciri-ciri interpersonal yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya.

Sementara Emil Salim menyatakan bahwa yang dimaksud dengan SDM adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Beliau juga menambahkan bahwa SDM dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa. Dengan demikian kualitas SDM ditentukan oleh sikap mental manusia (Djaafar, 2001).

Kualitas SDM menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan dan sebagainya (Djaafar, 2001). Kesemua aspek ini merupakan dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh tiap individu, yaitu jasmaniah dan ruhaniah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah selalu ditentukan oleh ruhaniah yang bertindak sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Untuk mencapai SDM berkualitas, usaha yang paling utama sebenarnya adalah memperbaiki potensi dari dalam manusia itu sendiri, hal ini dapat diambil contoh seperti kepatuhan masyarakat terhadap hukum ditentukan oleh aspek ruhaniah ini.

Dalam hal ini pendidikan Islam memiliki peran utama untuk mewujudkannya.

Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar Al-Quran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1) *I'tiqadiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2) *Khuluqiyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3) *Amaliyyah*, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah.

Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi: 1) Pendidikan menjaga agama (*hifdz al-din*), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten; mengembangkan, meramaikan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama. 2) Pendidikan menjaga jiwa (*hifdz al-nafs*), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukum mati. 3) Pendidikan menjaga akal pikiran (*hifdz al-'aql*), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum-hukum-Nya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karenanya diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk. 4) Pendidikan menjaga keturunan (*hifdz al-nasb*), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti free sex, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karenanya diundang-undangkan hukuman rajam (lempar batu) atau campuk. 5) Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (*hifdz al-mal wa al-'irdh*), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman.

Pendidikan Islam juga merupakan usaha untuk mengubah tingkah laku individu dalam kehidupannya, kemasyarakatannya maupun alam sekitarnya yang berlandaskan Islam. Maka dengan demikian Pendidikan Islam merupakan proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Selanjutnya kalau digabungkan kata manajemen dan pendidikan Islam bermakna proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki ummat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya, baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Guru sebagai Salah Satu Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Guru dalam perspektif pendidikan Islam biasa dikenal dengan sebutan *murabbi*, *mu'allim*, *mu'addib*, *muddaris*, dan *mursyid* yang memiliki peran yang berbeda-beda sesuai kedudukannya (A. M. Huda, Maritsa, dan Husna 2021), yaitu sebagai berikut:

1) *Murabbi*: bertugas sebagai pembimbing dan pengarah agar peserta didik menjadi seorang yang

terampil sehingga memberikan banyak manfaat bagi orang di sekitarnya.

- 2) *Mu'allim*: bertugas sebagai pengajar karena memiliki berbagai ilmu serta bisa, serta mampu menyampaikan berbagai ilmu kepada orang lain.
- 3) *Mu'addib*: bertugas menyalurkan ilmu serta meneladani nilai moral dan spiritual kepada murid, agar dalam menjalankan kehidupannya peserta didik memiliki adab yang sopan.
- 4) *Muddaris*: seseorang yang memiliki banyak pengetahuan yang kemudian pengetahuan tersebut digunakan untuk pengembangan dan pembaharuan pengetahuannya secara terus menerus serta ikut serta dalam mencerdaskan peserta didik dan melatih kemampuan yang sesuai dengan bakatnya masing-masing.
- 5) *Mursyid*: sebagai contoh teladan bagi peserta didik karena bersikap santun dan sopan.

Guru bagi murid merupakan sosok yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia, dan meluruskan perilaku buruknya, maka dari itu guru dalam agama Islam mempunyai kedudukan yang tinggi. Menurut Sutari Iman Barnadib sebagaimana yang dikutip Dwi Siswoyo dkk, pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Pendidik adalah orang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk mencapai kedewasaan (Dwi Siswoyo, 2007).

Di lingkungan sekolah penyebutan nama pendidik adalah guru. Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Al-Ghazali sebagaimana dikutip oleh Abdul Mujib dkk, tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan, menyucikan serta membawakan hati manusia untuk mendekatkan diri (*taqarrub*) kepada Allah SWT. Hal tersebut karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Jika pendidik belum mampu membiasakan diri dalam peribadatan pada peserta didiknya, maka ia mengalami kegagalan dan tugasnya, sekalipun peserta didiknya memiliki prestasi akademis yang luar biasa. Hal itu mengandung arti akan keterkaitan antara ilmu dan amal shaleh. (Abdul Mujib, dkk, 2010).

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

Dalam pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu yang perlu mendapatkan perhatian, terlebih di era globalisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis di lembaga pendidikan Islam. Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam harus mempunyai pandangan luas dalam rangka membangun dan membina manusia yang ada di lembaga pendidikan Islam tersebut secara produktif, inovatif, dan kreatif.

Menurut Huda dan Erihadiana (2021), manajemen SDM pendidikan Islam didefinisikan sebagai kegiatan mesti dijalankan mulai dari guru dan kependidikan itu direkrut ke dalam lembaga pendidikan Islam melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan pengembangan sampai pada pemberhentian jika Sumber Daya Manusia tersebut sudah tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam, dalam hal ini guru, mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan dari lembaga pendidikan Islam agar para guru dapat didayagunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah hendaknya dapat memposisikan, memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan, dan

mengembangkan bakat setiap tenaga pendidik dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (M. Huda dan Erihadiana 2021).

Pujiharti (2019) menjelaskan unsur-unsur yang ada dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM dinilai sebagai proses yang begitu penting karena berhubungan dengan proses awal dalam menentukan apa-apa yang akan dilakukan kedepannya terkait dengan ketersediaan SDM yang dibutuhkan. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bahkan Allah swt., memberikan arahan untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana firman-Nya pada surah Al-Hasyr/59: 18: Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Proses pengadaan SDM terdiri atas beberapa tahapan, yaitu:

- a. Rekrutmen, jika terdapat kekosongan guru maka harus segera diselenggarakan proses perekrutan. Proses perekrutan sudah dilakukan apabila telah ada keputusan dan pengumuman mengenai pengisian kekosongan guru sampai pada diterimanya beberapa berkas lamaran. Proses perekrutan dikatakan sudah berakhir pada saat pelamar yang telah mengirimkan lamarannya diterima masuk dan mengisi kekosongan di lembaga yang bersangkutan. Seleksi dan rekrutmen dilakukan sebagai bagian dari tahapan dari proses perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencari anggota baru yang memiliki kriteria yang cocok dengan lembaga atau organisasi yang membutuhkan. Pada tahapan ini, perencanaan sumber daya manusia tidak berhenti sampai di situ. Sebuah organisasi, lembaga, atau perusahaan perlu melakukan tahapan pengenalan mengenai jabatan yang akan ditempati oleh tenaga yang telah melalui proses seleksi.
- b. Seleksi, proses seleksi harus dilakukan secara cermat, dikarenakan calon guru harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan dan memiliki beberapa macam kompetensi antara lain pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun yang paling utama, guru yang terpilih masuk ke dalam lembaga pendidikan Islam harus bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam karena guru kan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, pelamar harus diseleksi dengan sangat teliti dan cermat sehingga didapatkan guru yang sesuai kriteria yang diharapkan. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan apapun itu haruslah dilakukan dengan benar dan profesional sehingga harus benar-benar seorang ahli yang melakukannya. Nabi Muhammad SAW bersabda, "Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi kehancuran" (HR. Bukhari).
- c. Penempatan SDM, penempatan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dijelaskan bahwa orang yang dianggap paling tepat untuk mengisi kekosongan adalah orang yang lolos seleksi. Oleh karena itu, SDM haruslah ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar ia lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab

yang telah dibebankan kepadanya.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif di lingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah-amanahnya.

Penelitian yang dilakukan Rozi, Wahyuni, dan Fahyuni (2021) menunjukkan bahwa peran pimpinan (kepala sekolah) membuat program up grading dalam upaya meningkatkan kompetensi kepribadian guru berupa pembinaan, pelatihan, penugasan dan pengawasan bertujuan untuk memberikan pemahaman, motivasi, ilmu pengetahuan, pengasahan skill dan evaluasi pelaksanaan program. Rozi, Wahyuni, dan Fahyuni (2021) menambahkan bahwa program up grading tersebut memberikan banyak dampak positif bagi guru, membentuk mereka menjadi pendidik yang memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa serta berakhlak mulia.

4. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Prestasi

Dalam lembaga pendidikan Islam, pimpinan harus mengevaluasi/penilaian terhadap prestasi para guru agar dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan selanjutnya. Selain itu, kompensasi diberikan agar para guru lebih termotivasi dalam mengerjakan segala tanggung jawab dan tentu lebih termotivasi untuk terus berprestasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

5. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Dalam lembaga pendidikan Islam, hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah atau pegawai yang lain haruslah tercipta hubungan yang harmonis agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi anggota lembaga dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan nyaman.

Dari Abu Dzar Al Ghifari *radhiallahu'anh*, ia berkata "*Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda, 'Bertaqwalah kepada Allah dimanapun kau berada, dan hendaknya setelah melakukan kejelekan engkau melakukan kebaikan yang dapat menghapusnya. Serta bergaulah dengan orang lain dengan akhlak yang baik,'*". (HR. Ahmad & Tirmidzi)

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting dan bagian integral dalam keberlangsungan mencapai tujuan dan sasaran yang ada di lembaga pendidikan Islam, maka untuk mencapai hal tersebut, diperlukan SDM pendidikan Islam yang mempunyai peranan yang strategis. Tanggung Jawab yang dimiliki oleh pimpinan lembaga pendidikan Islam tidak hanya sebatas memberdayakan SDM pendidikan Islam saja, namun juga pada aspek pembinaan terhadap SDM pendidikan Islam, merupakan tanggung jawab pimpinan lembaga pendidikan Islam. Konsekuensinya, pimpinan lembaga pendidikan Islam harus memahami secara mendetail mengenai lingkup atau dimensi-dimensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan mencapai tujuan dan sasaran yang ada di lembaga pendidikan Islam, maka untuk mencapai hal tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam yang mempunyai peranan yang strategis. Sumber Daya Manusia sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam, hendaknya mampu menyatu padu dengan jiwa, cita-cita, kepribadian organisasi dan menguasai secara mendalam akan agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terlebih dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam. Kunci dari segala upaya membangun Sumber Daya Manusia yang unggul serta Qurani yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan wadah untuk mendidik, membina, membimbing, melatih, mengembangkan, mengolah, mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan akhlak, pendidikan intelektual, dan pendidikan budaya, yang dilandasi oleh sumber ajaran Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, dkk. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Djaafar, T. Z. (2001). *Pendidikan Non Formal Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan*. Padang : Penerbit FIP UNP
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. (2017). *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI
- Husaini Usman. (2004). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Huda, Miftahul, dan Mohammad Erihadiana. 2021. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah." *AlMujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama* 3 (1): 36–47. <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid/article/view/47>.
- Huda, Ahmat Miftakul, Ana Maritsa, dan Difa"ul Husna. 2021. "Kedudukan Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam* 18 (2): 25–40. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/2273>.
- Irianto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insane Cendikia
- Mutiara S. Panggabean. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliIndonesia.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: GhaliIndonesia.
- Pujiharti, Endang Sih. 2019. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4 (2): 54–76. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3783>.
- Qomar, Mujamil. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Indonesia. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/regulasi/read/6>.