OPTIMALISASI MSDM GUNA MENCAPAI TUJUAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN ISLAM

Sri Rohmi Handayani
Madrasah di MTs. Nurul Iman
sirrohmihandayanimmppd@gmail.com

Abstrak

Studi tentang sumber daya manusia menjadi dikursus yang inti dalam bidang pendidikan di Indonesia termasuk pendidikan Islam, oleh karena itu masalah peningkatan profesionalisme tenaga pendidik (guru) sangatlah penting untuk menjadi prioritas. Pada realitanya banyak cara yang biasa ditempuh untuk meningkatkan kompetensi guru-guru di sekolah ataupun madrasah, dengan “goal akhir” adalah meningkatnya kualitas peserta didik yang akan menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) seutuhnya. Dalam lingkup yang lebih luas, Sumber Daya Manusia adalah manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, pekerja, karyawan, personil, pimpinan / manajer, tenaga kerja, majikan buruh dan sebutan-sebutan identik yang lain. Di lingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik /guru, dosen serta tenaga kependidikan. Dalam tulisan singkat ini, di kaji persoalan tentang Sumber Daya Manusia SDM pendidikan Islam yang memegang peran sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya perbaikan di bidang pendidikan Islam merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan demi mendapatkan SDM berkualitas di usia produktif, siap kerja, dan terampil. Sehingga bidang pendidikan sangatlah penting dalam menghasilkan output SDM yang berkualitas, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan nasional yang lebih berkualitas dan berkarakter.

Kata Kunci: Optimalisasi, SDM, Kelembagaan Pendidikan Islam

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, SDM dituntut untuk memiliki kompetensi seperti yang diharapkan oleh Undang-undang dan peraturan pemerintah.¹ Tidak hanya itu

¹ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UURI No. 20 Th. 2003: 2). Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan

ia harus aktif mengaktualisasi diri yaitu mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, inovatif, dan kompetitif, serta mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan yang kuat bisa diperoleh dari Guru profesional dan bermartabat memberikan teladan. Pemerintah secara resmi telah mencanangkan bahwa profesi guru disejajarkan dengan profesi lainnya sebagai tenaga professional, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan karena guru sebagai agen pembelajaran merupakan ujung tombak peningkatan proses pembelajaran di dalam kelas yang akan berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Dalam kondisi nyata ternyata keberadaan guru masih banyak yang belum sesuai dengan harapan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang secara spesifik diuraikan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru.²

Banyak cara yang bias dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dengan “goal akhir” adalah meningkatnya kualitas peserta didik yang akan menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) seutuhnya. Peranan guru sangat penting dalam dunia pendidikan karena selain dituntut memberikan pendidikan karakter dan menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya, guru juga berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik. Itu semua demi terciptanya kualitas SDM yang semakin bagus.

Kualitas SDM secara makro sangat dipengaruhi oleh kualitas kesehatan baik fisik dan maupun psikis, kualitas pendidikan informal dan formal (yang berhubungan dengan keterampilan/ keahlian disiplin ilmu), kepribadian terutama moral/ agama, tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan. Sedangkan dalam konteks mikro, Sumber Daya Manusia adalah

prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003). Lihat dalam tulisan Epon Ningrum, Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jurnal Ilmiah, <http://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/viewFile/1681/1133> (Bandung: UPI) Hlm. 2.

² Pemerintah Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta. 2003.

manusia/orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personil, pimpinan/ manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh dan lain sebagainya. Di lingkungan organisasi bidang pendidikan adalah semua pegawai administratif, pendidik /guru, dosen serta tenaga kependidikan lainnya.

Hasibuan menegaskan bahwa SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir atau yang disebut modal dasar, sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.³ Dengan demikian jelaslah urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam dunia pendidikan, dalam tulisan ini akan diulas secara deskriptif tentang upaya-upaya yang harus di tempuh oleh seorang pendidik dalam memenuhi tuntutan profesionalitas.

Pengertian SDM

SDM bisa bersifat general maupun universal, yakni Manajemen guna membangun SDM yang unggul. Kepanjangan dari SDM, yaitu Sumber Daya Manusia. Namun dalam pengertian kadang-kadang terjadi perbedaan pemahaman. Disuatu pihak ada yang menyama-artikan dengan individu, orang atau seseorang, personal dan pengertian sejenisnya. Disisi lain ada yang menyebut dengan “elemen” baik individu maupun komunitas personalia. Kemudian bila personalia dibina dengan seksama, maka menjadi professional yang pada tahapanya akan mampu memperoleh hasil SDM yang unggul.

Sumber Daya Manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik yang berupa akal pikiran, tenaga, ketrampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan.⁴

³ Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, Tahun 2007) Hlm. 243.

⁴ Eman Suherman, *Kiat sukses membangun SDM Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan entrepreneurship*: Pengertian SDM (Bandung: Alfabeta, 2012) Hlm. 1-3

Segala potensi manusia yang dikembangkan akan menghasilkan SDM yang unggul dan bermutu, tentunya potensi tersebut tidak datang dengan sendirinya perlu adanya pemikiran, latihan-latihan, kebiasaan dan manajemen yang profesional dan positif. Demikian halnya yang bersifat *insaniyah* umumnya dimulai dari hal-hal yang baik (positif) seperti yang dikatakan Allah SWT dalam Q.S; 95: 4 menjelaskan bahwa “sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”⁵

Kualitas SDM dibagi menjadi jasmani dan rohani tersebut oleh Emil Salim, seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (*domain*) kognitif, afektif dan psikomotorik. Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.⁶

Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi atau kekuatan (*power*).

Walaupun demikian, istilah sumber daya manusia telah didefinisikan bermacam-macam oleh para pakar pendidikan maupun psikologi. Diantaranya ialah apa yang telah diutarakan oleh Yusuf Suit yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta

⁵ *Al-Quran dan Terjemahnya*. Q.S. Al-khasar, 59:7. 1984. (Jakarta: Depag RI).

⁶ Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM* (Bandung: Mizan, 1997), hal 151.

dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.⁷

Para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Mastuhu, mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain⁸:

- a. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
- b. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
- c. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
- d. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (*performance*) sumber daya manusia (SDM) abad 21. Dalam tingkat tertentu gambaran rumusan di atas relevan dengan ciri manusia modern seperti dirumuskan oleh Alex Inkeles sebagaimana dikutip oleh Syahrin Harahap, yaitu⁹: kecenderungan menerima gagasan-gagasan baru, kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan pada waktu dan lebih mementingkan waktu kini dan mendatang ketimbang waktu yang telah lalu, rasa ketepatan waktu lebih baik, keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan organisasi dan efisiensi, menghargai kekuatan ilmu dan teknologi serta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.

Nanang Fattah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif. Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran, pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi

⁷ Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal 35.

⁸ Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam abad 21* (Yogyakarta: Safira Insani Press, 2003), hal 25.

⁹ Syahrin Harahap, *Islam Dinamis: Menegakkan Nilai-Nilai Ajaran Al Qur'an dalam Kehidupan Modern di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997), hal 91-92.

kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan, nilai produktifitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.¹⁰

Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

Pengertian Pendidik

Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Untuk menggapai tujuan yang dimaksudkan diatas peran serta guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan sangat menentukan, dimana pegawai fungsional juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sesuai bidang keahlian masing-masing dengan terus mengembangkan kreativitas melalui pendidikan dan pelatihan.

Penekanan Pembangunan Nasional dalam Pembangunan Jangka Panjang lebih mengandalkan pada kreativitas dan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam jabatan, baik dalam penyelenggaraan negara maupun pembangunan dan kemasyarakatan. Kualitas kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) selain merupakan perwujudan pelaksanaan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan pengamalan Pancasila, juga

¹⁰ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), hlm. 6.

merupakan tuntutan yang tumbuh bersama dengan perkembangan pembangunan yang semakin cepat.

Disamping itu, perhatian pemerintah yang sangat besar terhadap pegawai fungsional sebagai aset bangsa dalam mencerdaskan kehidupan bangsa yaitu dengan diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab IV tentang Guru bagian kelima pembinaan dan pengembangan pasal 23 pada ayat 1 disebutkan bahwa “Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pada ayat 2 disebutkan “Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, selanjutnya pada ayat 3 disebutkan” Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.

Dan terakhir pada ayat 4 berbunyi “Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi”.¹¹ Sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.¹²

Tugas guru pada kurikulum 2013 secara konsep sebenarnya tidak jauh berbeda dengan kurikulum KTSP yang selama ini telah berjalan. Standar kompetensi guru masih tetap mengacu pada empat kompetensi yang diatur oleh Permendiknas No 16 Tahun 2007 yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Tugas Pokok SDM Pendidikan dalam melaksanakan KBM, meliputi:

1. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan dan ujian.
4. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian

¹¹ *Ibid* UU

¹² Sukadi, *Guru Powerful*, Guru Masa Depan (Bandung: PT Kolbu, 2007)

5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai anak didik
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
8. Membuat alat pelajaran/alat peraga
9. Menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni
10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
14. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan.

Untuk memperoleh sebutan diperlukan kriteria dan factor kinerja tertentu yang harus ditempuh setiap orang. Tahapan untuk mencapai SDM yang diharapkan perlu beberapa bimbingan diantaranya : pendidikan Entrepreneurship, diklat Kewirausahaan, dan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).¹³

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang umumnya dapat

¹³ *Ibid.* Dr. Eman Suherman, SE. hal 3

diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktifitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: 1) Pemerataan kesempatan pendidikan, 2) Peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan dan 3) Peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian.¹⁴ Menurut Edwin Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud bahwa “Manajemen Sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.”¹⁵

Secara garis besar manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan Islam biasanya dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Pegawai edukatif, yaitu pegawai yang bertanggung jawab dalam kegiatan belajar mengajar, baik langsung di dalam kelas menangani bidang studi tertentu, maupun yang tidak langsung sebagai petugas bimbingan dan penyuluhan.

¹⁴ Ahmad Bardan, *Konsep MSDM: power point* (STAI DIPO: Pascasarjana, 2011), hal 3.

¹⁵ Edwin B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), Hlm. 5.

- b. Pegawai non-edukatif, yaitu pegawai yang membantu kelancaran kegiatan belajar mengajar, sebagai petugas tata usaha dan penjaga / pesuruh.¹⁶

Dalam tiap-tiap kelompok diperlukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan kerja tersendiri, sesuai dengan tujuannya dengan luas ruang lingkup pekerjaannya dan dengan keadaan personilnya.

Sementara tujuan Manajemen Sumber Daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Adapun tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut;

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksible dapat berkembang.

¹⁶ M. Ahmad Rohani, *PGRI dan Pembinaan Profesi Guru* (Semarang: Tp 1989), hal 27.

- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Jadi dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan tersendiri bagi penyelenggara pendidikan agar bisa mencapai mutu terhadap apa yang telah direncanakan.

Optimalisasi mutu SDM bidang Pendidikan Islam

Peranan yang sangat penting peningkatan SDM, bisa menjadi potensi besar dalam memajukan atau meningkatkan mutu pendidikan Islam maupun sebaliknya. Ketika SDM Pendidikan itu benar-benar profesional dan baik, mereka makin bersemangat dalam menjalankan tugasnya mendidik bahkan rela melakukan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan keberhasilan peserta didik. Namun jika mereka terlantar akibat tindakan pimpinan, mereka justru bisa menjadi penghambat paling serius terhadap proses dan mutu pendidikan Islam. Kemana arah SDM Pendidik ini sangat tergantung pada kualitas manajemen personalia. Hal ini terkait erat dengan pelayanan. E. Mulyasa mengatakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.¹⁷

¹⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal 42.

Tujuan ini menunjukkan adanya keseimbangan antara kerja dengan situasi kerja. Pendayagunaan ini tidak bersifat pemaksaan fisik, tetapi lebih merupakan strategi kerja yang tetap mempertimbangkan unsur-unsur manusiawi. Apalagi tenaga kependidikan tersebut berupa manusia yang tidak bisa disamakan dengan mesin, sehingga membutuhkan sentuhan-sentuhan rohani yang menyenangkan. Sebaliknya, situasi yang menyenangkan tersebut bisa meringankan beban-beban kerja yang selama ini dapat mengganggu kerja pegawai.

Oleh sebab itu, dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu adanya fungsi manajemen dan fungsi operasional yang saling mensinergi antara satu dengan yang lain seperti *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, sementara fungsi operasional yang meliputi *procurement*, *development*, *kompensasi*, *integrasi*, *maintenance* dan *separation*.¹⁸

Fungsi perencanaan (*planning*) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan. Fungsi pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setelah fungsi perencanaan dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Fungsi *actuating*, pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Fungsi pengendalian (*controlling*) merupakan upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Fungsi pengadaan tenaga kerja (*procurement*) yang berupaya untuk mendapatkan jenis dan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi pengembangan (*development*) harus dilaksanakan untuk meningkatkan ketrampilan mereka melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja. Fungsi integrasi (*integration*) merupakan usaha untuk mempersatukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga tercipta kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Fungsi pemeliharaan (*maintenance*) tenaga kerja yang berkualitas perlu dilakukan agar

¹⁸ *ibid*..., hlm 62.

mereka mau tetap bekerja sama dan loyal terhadap organisasi. Fungsi pemberhentian (*separation*) yang merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan karena alasan-alasan tertentu. Dalam proses manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa program yaitu:

1. Penetapan struktur dan tata kerja
2. Penerapan Misi, Visi dan Tujuan
3. Penguatan Manajemen
4. Melibatkan masyarakat dalam bekerja sama
5. Penguatan jaringan komunikasi¹⁹

Penutup

Pada abad 21, yang sering disebut era globalisasi, institusi pendidikan formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Sumber Daya Manusia SDM pendidikan memegang peran sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Sementara SDM merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan.

Peningkatan kualitas SDM menjadi konsentrasi pemerintah dan mitra-mitra pendidikan. Salah satu upaya yang dilakukan yakni meningkatkan kualitas sistem pendidikan baik kurikulum maupun tenaga pengajar. Kualitas guru yang baik diyakin akan mendorong peningkatan kualitas SDM.

Kebijakan dalam bidang pendidikan demi mendapatkan SDM berkualitas di usia produktif, siap kerja, dan terampil merupakan permasalahan yang inti. Dengan kata lain, bidang pendidikan sangatlah penting dalam menghasilkan output SDM yang berkualitas, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas.

¹⁹ Fatah Syukur NC, *Manajemen Pendidikan berbasis Madrasah: Madrasah dan Permasalahan yang dihadapi* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2011), hlm 199-200

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya*. 1984. Q.S. Al-khasar, 59:7. Jakarta: Depag RI.
- Bardan, Ahmad. 2011. *Konsep MSDM*. STADIPPO: Pascasarjana.
- E. Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang. 2000. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Flippo, Edwin B dan Ahli bahasa oleh Masud, Moh. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, Syahrin. 1997. *Islam Dinamis*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Mastuhu. 2003. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam abad 21*. Yogyakarta: Safira Insani Press.
- Malayu, Hasibuan, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningrum, Epon. Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, *Jurnal Ilmiah*,
<http://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/viewFile/1681/1133>. Bandung: UPI.
- Pemerintah Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: 2003.
- Rohani, M. Ahmad. 1989. *PGRI dan Pembinaan Profesi Guru*. Semarang: Tp.
- Suhandana, Anggan. 1997. *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM*. Bandung: Mizan.
- Suherman, Eman. 2012. *Kiat sukses membangun SDM Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan entrepreneurship* Bandung: Alfabeta.
- Sukadi. 2007. *Guru Powerful*. Bandung: PT Kolbu.
- Suit, Yusuf. 1996. *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syukur NC, Fatah. 2011. *Manajemen Pendidikan berbasis Madrasah*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.