



# Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

**Atikah Hermansyah**

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

**Abstract:** *Islamic education is an effort to develop human potential to reach a level of knowledge. Quality Islamic education will be created in line with improving the quality of human resources in the field of education. To improve the quality of human resources in Islamic Education, it is necessary to carry out the functions and responsibilities of human resource management. In addition, human resources in Islamic Education also need to master knowledge, skills, expertise, and technology. This can be done by means of development, education, training and learning. With the efforts to improve the quality of human resources in Islamic Education, it is hoped that educators, education personnel and other educational human resources are able to handle various types of work which are the responsibilities assigned to them in a changing situation.*

**Keywords:** *Improving the Quality, Human Resources, Islamic Education*

## 1. Pendahuluan

Pendidikan yang dilaksanakan oleh individu, masyarakat, atau negara pada dasarnya adalah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia (Isjoni, 2015). Pendidikan laksana eksperimen yang tidak akan pernah selesai sampai kapan pun, sepanjang kehidupan manusia di dunia karena proses ini merupakan bagian dari kebudayaan dan peradaban manusia yang terus berkembang. Inti pendidikan sebenarnya bermakna memfasilitasi perkembangan manusia (Amstrong, 2011). Secara sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai yang berkembang di dalam masyarakat. Pendidikan dapat pula diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang, kelompok, lembaga atau organisasi agar orang lain menjadi dewasa dan mencapai tingkat hidup atau penghidupanyang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2011). Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan, maka para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam.

Kebutuhan peserta didik sangat beragam, begitu pun kebutuhan guru dan staf, berbedanya lingkungan sekolah satu dengan lainnya, ditambah dengan harapan orang tua dan masyarakat akan pendidikan yang bermutu bagi anak, serta tuntutan dunia usaha untuk memperoleh tenaga bermutu berdampak kepada keharusan bagi setiap individu, terutama pimpinan kelompok, untuk mampu merespons dan mengapresiasi kondisi tersebut dengan terus meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini tentunya harus sejalan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang pendidikan telah banyak dilakukan oleh pemerintah, antara lain melalui pengembangan serta

\*Corresponding author: [atika.hermansyah@gmail.com](mailto:atika.hermansyah@gmail.com)

2020 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, pada kenyataannya upaya tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bidang pendidikan (Umiarso & Gojali, 2010).

Realita yang dihadapi oleh dunia pendidikan saat ini menunjukkan bahwa didasarkan pada indikator sumber daya manusia yang profesional, maka masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memiliki kompetensi di bidangnya. Data dari Pusat Data Dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan (PDSP) menunjukkan bahwa dari 3,9 juta pendidik yang ada saat ini, masih terdapat 25% pendidik belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% belum memiliki sertifikat profesi. Persoalan ini tentu harus dicarikan solusinya. Kesadaran oleh semua pemangku kepentingan untuk mengubah sikap atau pendirian terhadap pengembangan profesional guru sangat diperlukan (Frey, 2016). Selain itu peningkatan kualitas SDM di bidang pendidikan Islam bisa dijawab dengan melaksanakan fungsi-fungsi pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan baik.

## **2. Hasil dan Pembahasan**

### **2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kata pegawai lebih banyak digunakan di lingkungan kerja perkantoran dengan aktivitas kerja yang rutin. Namun, pada hakikatnya semua orang yang melakukan kerja dapat disebut pegawai. Dalam kajian teori yang berkembang akhir-akhir ini istilah yang banyak digunakan untuk membahas pegawai atau pekerja adalah sumber daya manusia. Penggunaan istilah sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat (Rivai Zainal, 2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak organisasi yang menyebut konsep MSDM sebagai praktik-praktik manusia (Noe, et.al, 2014).

MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Garl, 2015). Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (P. Siagian, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian MSDM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.

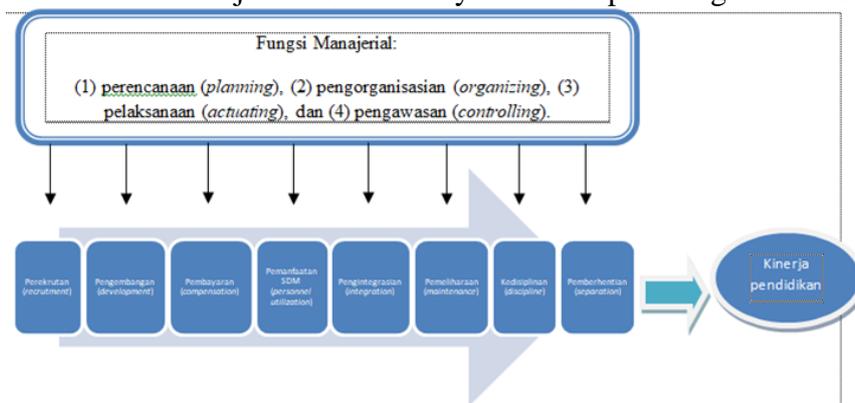
### **2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses MSDM meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai

tujuan secara efektif dan efisien. Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum terdapat dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan, yang pada tataran teknis operasional dapat diistilahkan; (1) kelompok yang disebut peserta didik, dan (2) kelompok yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Peserta didik adalah semua orang yang mengikuti pendidikan. Sedangkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan. Semua orang yang tergolong pendidik dan tenaga kependidikan itulah yang disebut sumber daya manusia pendidikan.

Secara substansial, sumber daya manusia yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen *instrumental input* yang melakukan kesatuan proses kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah walaupun kedudukannya sebagai satu komponen dari sejumlah komponen yang ada, namun keberadaannya sangat strategis karena sebagai penentu dan pembuka di tengah-tengah komponen lain seperti kurikulum sarana prasarana biaya dan lainnya untuk mengantarkan peserta didik menjadi luaran yang lebih bermakna di masyarakat. Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan dan sumber daya manusia lain diperlukan sistem manajemen yang benar dan fungsional (Imron, 2013).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi besar yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial yaitu: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), dan Pelaksanaan (*actuating*), Pengawasan (*controlling*) (Hasibuan, 2008). Dalam fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Pada fungsi manajerial ini lebih melihat manajemen sumber daya manusia pada tingkat makro. Untuk melaksanakan fungsi manajerial diperlukan fungsi-fungsi operasional yang lebih rinci sesuai dengan lingkup substansi manajemennya. Fungsi-fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia antara lain: Pengadaan (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Pembayaran (*compensation*), Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*personnel utilization*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Kedisiplinan (*discipline*), dan Pemberhentian (*separation*) (Hasibuan, 2008). Dengan demikian, fungsi operasional lebih melihat manajemen sumber daya manusia pada tingkat mikro.



**Gambar 1. Sistem dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun tingkat operasional telah banyak terjadi pergeseran paradigma atau cara pandang. Jika pada masa lalu lebih bersifat sentralistik, sehingga operasionalisasi manajemen pada tingkat daerah dan tingkat satuan pendidikan hanya menekankan pada fungsi penataan sumber daya manusia (pendidik) yang telah ada, namun tidak demikian halnya fungsi manajemen pada masa sekarang. Paradigma manajemen sumber daya manusia sekarang lebih menekankan upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis sehingga SDM dapat bekerja secara

profesional dan sejahtera (Wukir, 2013). Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi adaptabilitas dan komitmen para pendidik dan tenaga kependidikan melalui cara demikian sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*) (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

Manajemen sumber daya manusia memerlukan aktifitas yang berfungsi manajerial seperti: 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 pelaksanaan (*actuating*), pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama 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 (Marwansyah, 2012).

### **2.3. Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia**

Profesionalisme pendidik harus menjadi pusat perhatian karena seorang pendidik bukan hanya bertugas memberikan informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi semata, tetapi juga membentuk sikap dan jiwa yang berkarakter (Sudjarwo, 2015). Manajemen sumber daya manusia pendidikan merupakan segala kegiatan yang dilaksanakan berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat. Dalam pengertian ini, dilihat dari nilai kebersamaan sumbangannya terhadap sekolah, posisi sumber daya manusia pendidikan tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain. Tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam suatu sekolah dapat dikaji dari ketepatannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan meliputi segala hal yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu:

#### **Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)**

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Perencanaan sumber daya manusia lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula (Rivai & Jauvani Sagala, 2011). Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. 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 (Qomar, 2009). Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan pemenuhan kebutuhan akan personel atau karyawan pada suatu organisasi pada saat ini dan masa datang. Sehingga dalam konteks ini pimpinan perlu melakukan analisis tujuan pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan serta data ketersediaan personil (Qomar, 2009).

#### **Pengembangan (*Development*)**

Bagi seorang pendidik yang merupakan tenaga profesional di bidang kependidikan dalam kaitannya dengan *accountability*, bukan berarti tugasnya menjadi ringan, tetapi justru lebih berat dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sardiman, 2016). Oleh karena itu, pendidik dituntut memiliki kualifikasi kemampuan yang memadai. Untuk hal ini pendidik harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya baik bagi masyarakat maupun lembaga. Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Ciri Sumber Daya Manusia yang profesional dalam Islam adalah SDM yang *kafa'ah* (memiliki keahlian), *amanah* (terpercaya), serta *himmatul amal* (memiliki etos kerja yang tinggi) (Yusanto, et.al., 2002). Pola pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Rasulullah diwujudkan dalam empat jenis, yaitu: 1) Metode Tilawah, implikasinya ialah membudayakan membaca Al-Quran sebagai bentuk untuk pembinaan psikologis dalam rangka meningkatkan kesalehan pribadi; 2) Metode Taklim, implikasinya ialah dengan mengajarkan kepada karyawan perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi lembaga serta tugas/kewajiban karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya; 3) Metode Tazkiyyah, implikasinya pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki; dan 4) Metode Hikmah, yaitu kemampuan untuk menarik suatu pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian (Samsudin, 2006).

#### **Pembayaran (*Compensation*)**

Kompensasi adalah apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada lembaga. Upah diberikan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*(Qs. al-Ahqaf: 19)

#### **Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)**

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program yang telah ditetapkan lembaga tersebut adalah promosi, demosi, transfer dan separasi. Promosi merupakan proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam suatu lembaga. Sedangkan penurunan tenaga kerja ke bagian kerja yang lebih rendah karena adanya penurunan kualitas dalam pekerjaannya disebut demosi. Transfer merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja ke bagian lain dan separasi adalah upaya lembaga untuk melakukan pemindahan lingkungan kerja dari suatu lingkungan kerja tertentu ke lingkungan kerja yang lain. Berbagai bentuk perlakuan tersebut dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya, sesuai dengan tingkat keberhasilan dalam pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawabnya, serta prestasi kerja.

#### **Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam**

Kualitas pendidikan memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Pendidik memiliki andil yang sangat besar terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Pendidik berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru (pendidik) (Mulyasa, 2011). Dalam upaya membangun sumber daya manusia bidang

pendidikan Islam yang Qur'ani dan unggul, diperlukan adanya aktualisasi nilai-nilai Al-Qur'an. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Said Agil Husin al-Munawar bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam pendidikan meliputi tiga dimensi atau aspek kehidupan yang harus dibina dan dikembangkan oleh pendidikan yaitu (Husin Al-Munawar, 2005):

*Dimensi Spiritual*, dimensi ini meliputi iman, takwa, dan akhlak yang mulia. Dimensi spiritual menekankan kepada akhlak. Akhlak merupakan alat kontrol psikis dan sosial bagi individu dan masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tersimpul dalam prinsip “berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkaran” berhubungan erat dalam upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah SWT. *Dimensi Budaya*, dimensi ini meliputi kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dimensi ini menitikberatkan pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan faktor dasar dan faktor ajar (lingkungan) dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan melalui bimbingan dan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertingkah laku menurut norma Islam. Sedangkan faktor ajar dilakukan dengan cara mempengaruhi individu melalui proses dan usaha membentuk kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan pola-pola kehidupan Islam. *Dimensi Kecerdasan*, dimensi ini merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll. Dimensi kecerdasan dalam pandangan psikologi merupakan suatu proses yang mencakup tiga proses yaitu analisis, kreativitas, dan praktis. Tegasnya dimensi kecerdasan ini berimplikasi bagi pemahaman nilai-nilai Al-Qur'an dalam pendidikan.

#### **2.4. Pengembangan, Pendidikan, Pelatihan dan Pembelajaran**

Setiap pegawai atau karyawan menginginkan kariernya meningkat begitu juga dengan pendidik. Peningkatan karier ditandai dengan peningkatan tanggung jawab terhadap suatu tugas dan diikuti peningkatan kompensasi yang diterimanya (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Seorang pendidik juga harus memiliki perencanaan dan pengembangan karier yang jelas. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan nondiklat. Melaksanakan program pelatihan merupakan salah satu tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia. Pelatihan bagi pegawai diberikan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau *gap* antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, serta sikap-sikap kerja tertentu (Ungu & Brotoharsojo, 2003). Untuk itu beberapa hal yang harus dilaksanakan untuk membuat sebuah program pelatihan, yaitu: (a) menentukan kebutuhan, (b) menentukan sasaran, (c) menetapkan isi program, (d) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, (e) melaksanakan program, dan (f) menilai keberhasilan program. Prinsip-prinsip dalam pembinaan dan pengembangan pendidik, yaitu: dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis); berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing; dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan; dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan; dan dirancang dalam rangka memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan sekolah (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan dapat dilaksanakan dengan cara formal maupun informal (Kadarisman, 2013). Pengembangan secara formal, yaitu pendidik ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan. Sedangkan pengembangan informal dapat dilakukan dalam bentuk pembelajaran atas keinginan atau usaha sendiri.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk: menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan; meningkatkan kemampuan pendidik yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru; meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah; membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah adalah tempat yang terbaik untuk bertugas (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Pada Tabel 1 terlihat perbedaan pengembangan, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran (Rowley, et.al., 2012).

**Tabel 1. Pengembangan, Pendidikan, Pelatihan dan Pembelajaran**

	<b>Pengembangan</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Pelatihan</b>	<b>Pembelajaran</b>
<b>Konten Program</b>	Perkembangan seseorang dan pengembangan kompetensi-kompetensi	Kemampuan intelektual dan pemahaman konseptual	Pengetahuan dan keahlian-keahlian	Transfer pengetahuan dan membaginya keseluruh organisasi
<b>Horison Waktu</b>	Karier / pekerjaan masa depan	Pekerjaan masa depan	Pekerjaan saat ini	Seumur hidup
<b>Fokus Program</b>	Perhatian-perhatian organisasi	Individu	Pekerjaan	Perhatian-perhatian organisasi
<b>Format Khusus</b>	Pelatihan, penasihatn	Kursus-kursus atau seminar-seminar, pelatihan yang diarahkan oleh instruktur	Pelatihan keahlian pada pekerjaan, atau di luar pekerjaan	Inisiati-inisiatif pembelajaran organisasi, manajemen personel

Sumber : Rowley & Jakson (2012)

Selain beberapa tujuan pelatihan di atas ruang lingkup suatu pelatihan tidak hanya mengajar orang untuk menggunakan alat yang benar atau menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang ditentukan. Pelatihan juga memasukan apa yang dirasakan orang tentang pekerjaannya, tentang dirinya sendiri dan bagaimana mereka menjaga hubungan baik dengan orang lain pada saat bekerja (Hesselbein & Johnston, 2005).

### **Pembinaan dan Pengembangan**

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan. Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya, SDM dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup: kompetensi pedagogik; kepribadian; sosial; dan profesional. Kompetensi seorang pendidik dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai hasil pembelajaran (Hesselbein & Johnston, 2005).

Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang ditetapkan melalui peraturan menteri. Dalam hal ini pemerintah pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib

membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Umiarso & Gojali, 2010). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam Pendidikan Islam dapat juga dilakukan dengan beberapa usaha, antara lain: menanamkan akhlakul mahmudah melalui teladan dan pembiasaan; mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu; membangun dan mengembangkan mental SDM yang mandiri, dan berjiwa kompetitif; saling tolong menolong dalam kebaikan; menghayati nilai-nilai moral yang berlaku; menerapkan proses *humanisasi*; menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, teknologi; mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan; dan mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

### 3. Penutup

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan merupakan aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional perlu dilaksanakan untuk mendapatkan pendidik, tenaga kependidikan dan sumber daya manusia lain dalam bidang Pendidikan Islam yang berkualitas. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan meliputi segala hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam Pendidikan Islam, maka SDM pendidikan perlu menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan teknologi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pengembangan, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran.

### References

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ali Imron (2013). *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A. Mulyasa (2011). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Atikah Hermansyah. (2020). *44 Tanya Jawab Manajemen dan Supervise Pendidikan Islam*. Sukabumi: Farha Pustaka.
- Frances Hesselbein dan Rob Johnston. (2005). *On Mission and Leadership*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasbullah (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Isjoni. (2015). *Perencanaan Strategi Pendidikan*. Pekanbaru: Cendikia Insani.
- Jens J. Dahlgraad, Kai Kristensen dan Gopal K. Kanji. (2007). *Fundamentals of Total Quality Management*. Uk: Tylor & France.
- Jiwo Ungu dan Hartanto Brotoharsojo. (2003). *Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maarwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mujamil Qomar. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.

- Noe, Raymond A, Hollenbeck, John R, Gerhart, Barry, dan Wright. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rowley, Cris dan Jackson, Keith. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia "The Key Concepts"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Said Agil Husin Al-Munawar. (2005). *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam Sistem Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.
- Sardiman. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjarwo. (2015). *Proses Sosial dan Interaksi Sosial Dalam Pendidikan*. Bandung: Mandar Maju.
- Thomas Amstrong. (2011). *The Best Schools "Mendidik Peserta didik Menjadi Insan Cendekia Seutuhnya"*. Bandung: Kaifa.
- Umiarso dan Imam Gojali. (2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit IRCiSoD.
- Veitzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusanto, M.Ismail dan M. Karebet Widjajakusuma. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.