

Manajemen Sumber daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam

¹Lina Agustina, ²Noer Syaqla, ³Neng Rai, ⁴Adi Rosadi

¹²Institut Madani Nusantara, Sukabumi, Indonesia

¹linaagustin1179@gmail.com, ²noersyakila05@gmail.com, ³nengranii092@gmail.com,

⁴adyrosady27@gmail.com

Abstract

Human resources (HR) are a special element that cannot be separated from organizations, be they institutions or companies. Basically, human resources consist of individuals who are employed in organizations to function as movers, thinkers, and planners to achieve organizational goals. Therefore, HR management must be carried out effectively by implementing HR management functions. This management involves empowering humans in carrying out tasks to achieve optimal, effective and efficient performance, so that the goals of the company, employees and society can be achieved. HR management in Islamic educational institutions must include aspects such as spiritual development, work ethics and professional skills that are in line with Islamic teachings. Thus, well-managed human resources in Islamic education will not only contribute to the success of the educational institution, but also to the formation of qualified and dignified individuals in accordance with Islamic values.

Keyword: *Human Resource Management, Education Islamic*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen khusus yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan di organisasi untuk berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif dengan menerapkan fungsi manajemen SDM. Manajemen ini melibatkan pemberdayaan manusia dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kinerja yang optimal, efektif, dan efisien, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai. Pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam harus mencakup aspek-aspek seperti pengembangan spiritual, etika kerja, dan keterampilan profesional yang sejalan dengan ajaran Islam. Dengan demikian, SDM yang dikelola dengan baik dalam pendidikan Islam tidak hanya akan berkontribusi pada keberhasilan lembaga pendidikan tersebut, tetapi juga pada pembentukan individu yang berkualitas dan bermartabat sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam sebuah organisasi, merupakan salah satu fungsi manajemen selain perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. SDM merupakan potensi manusiawi yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi atau lembaga, apapun bentuk dan tujuannya, dibuat berdasarkan visi yang mengedepankan kepentingan manusia. Dalam menjalankan misinya, organisasi ini juga dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia adalah faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi atau lembaga. Kemampuan sumber daya manusia Indonesia, khususnya dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi serta pementapan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, akan sangat berpengaruh terhadap eksistensi bangsa Indonesia di era global saat ini. SDM adalah elemen penting dalam manajemen.

Sumber Daya Manusia Pendidikan adalah aset penting dalam organisasi sekolah, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata untuk mendukung eksistensi sekolah. Pendidikan Islam, yang telah ada sejak adanya manusia (Nabi Adam dan Ibu Hawa), menekankan pentingnya membaca, merenung, menelaah, meneliti, atau mengkaji, sebagaimana diperintahkan dalam ayat pertama Al-Quran yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW. Pendidikan Islam bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan manusia, yang merupakan inti dari aktivitas pendidikan. Pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai: pertama, aktivitas pendidikan yang diselenggarakan atau didirikan dengan niat untuk mengimplementasikan ajaran dan nilai-nilai Islam; dan kedua, sistem pendidikan yang dikembangkan dari dan didasari oleh ajaran dan nilai-nilai Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin atau proses yang berkaitan dengan pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja di lingkungan sekolah atau madrasah, termasuk staf pengajar dan administratif, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi. Keberhasilan implementasi MSDM dalam institusi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah atau madrasah sebagai manajer dan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik serta memimpin dengan visi yang jelas untuk kemajuan lembaga pendidikan tersebut. Selain itu, kepala sekolah atau madrasah juga perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu memotivasi tim, dan membangun budaya kerja yang kolaboratif demi meningkatkan kinerja dan kesejahteraan seluruh anggota komunitas pendidikan.

Menurut hasil analisis data, peneliti menemukan bahwa ada empat langkah penting yang harus diambil oleh sekolah untuk menghasilkan tenaga profesional, baik untuk guru maupun karyawan administrasi. Langkah-langkah tersebut adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan evaluasi untuk memastikan bahwa individu yang direkrut sesuai dan mampu melaksanakan

tugas dan tanggung jawab mereka di sekolah.

1. Perencanaan SDM di MTs Al-Qurthubiyyah

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di MTs Al-Qurthubiyyah merupakan elemen penting untuk mencapai hasil yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mencapai hal ini, lembaga harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas melalui perencanaan yang efektif. Proses ini diawali dengan menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan situasi internal, seperti kondisi lembaga saat ini dan jumlah serta kualitas tenaga pendidik yang ada, serta situasi eksternal, seperti kebutuhan pendidikan di masa depan, perubahan kurikulum, dan regulasi pendidikan. Analisis ini membantu menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan. Kepala sekolah bersama para guru kemudian menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKM) yang mencakup program-program strategis untuk pengembangan lembaga. RKM berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan sekolah selama periode tertentu, biasanya empat tahun. Dalam RKM ini ditetapkan langkah-langkah spesifik untuk memenuhi kebutuhan SDM dan mencapai tujuan pendidikan.

Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam proses perencanaan. Hal ini dilakukan melalui rapat perencanaan, diskusi, dan konsultasi untuk mendapatkan masukan dari guru dan staf, dengan tujuan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pelaksanaan program yang direncanakan. Bagian penting dari perencanaan SDM adalah menyediakan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalisme mereka, misalnya melalui pelatihan, workshop, seminar, dan program pengembangan lainnya. Dengan demikian, kualitas pengajaran dan manajemen di sekolah dapat terus ditingkatkan. Perencanaan SDM juga mencakup pengorganisasian tenaga kerja untuk bekerja sebagai tim guna mencapai tujuan lembaga. Kepala sekolah bertugas mengatur dan memotivasi tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan program yang telah dirumuskan. Selain itu, perencanaan SDM adalah proses dinamis yang memerlukan penyesuaian dan evaluasi berkelanjutan. Setiap perubahan dalam kondisi internal atau eksternal harus direspons dengan cepat melalui revisi RKM dan penyesuaian strategi.

2. Rekrutmen SDM di MTs Al-Qurthubiyyah

Rekrutmen adalah proses penting dalam mencari, menarik, dan menemukan calon pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan lembaga. Sementara itu, seleksi adalah proses di mana organisasi memutuskan siapa yang akan diterima atau tidak. Di MTs Al-Qurthubiyyah, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Proses pengadaan tenaga kerja, baik guru maupun karyawan, dimulai dengan pengajuan surat lamaran oleh calon guru yang kemudian diproses dan diuji. Selain surat lamaran, rekrutmen juga melibatkan rekomendasi dari komite sekolah. Komite madrasah memberikan rekomendasi terkait calon guru atau tenaga administrasi yang akan bekerja di madrasah. Proses ini melibatkan pencarian posisi kosong dan seleksi guru yang sesuai, dengan mempertimbangkan profesionalisme mereka. Kemampuan membaca Al-Qur'an menjadi aspek penting dalam seleksi ini.

Proses rekrutmen bertujuan mendapatkan calon tenaga pendidik yang kompeten. Sebelum membuka lowongan, lembaga harus melakukan analisis kebutuhan tenaga atau guru yang kosong untuk memastikan keseimbangan tenaga kerja. Lembaga juga harus menganalisis potensi tenaga internal yang dapat mengisi posisi kosong tersebut. Jika ada tenaga yang memenuhi kualifikasi, lembaga tidak akan membuka lowongan untuk pelamar eksternal. Persyaratan profesional bagi pelamar termasuk pendidikan, kepribadian, dan administrasi. Persyaratan pendidikan untuk tenaga administrasi minimal ijazah SMA/MAK, sedangkan untuk tenaga pendidik minimal ijazah S1. Persyaratan kepribadian meliputi kewarganegaraan Indonesia, agama Islam, penerapan ajaran Islam, dan kemampuan membaca serta menulis Al-Qur'an. Batasan usia maksimal adalah 35 tahun untuk guru dan 30 tahun untuk karyawan, dengan kewajiban mengikuti standar umum yang berlaku di lembaga pendidikan lainnya.

3. Seleksi SDM di MTs Al-Qurthubiyyah

Seleksi sumber daya manusia (SDM) di MTs Al-Qurthubiyyah merupakan proses penting dalam menentukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan bergabung dengan lembaga tersebut. Proses ini dimulai dengan rekrutmen, di mana calon pelamar mengajukan surat lamaran yang kemudian diproses dan diuji untuk menilai kelayakan mereka. Selain surat lamaran, rekrutmen juga melibatkan rekomendasi dari komite sekolah, yang memberikan masukan terkait calon guru atau tenaga administrasi yang akan bekerja di madrasah. Proses seleksi melibatkan beberapa tahapan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang terpilih memenuhi persyaratan profesional yang dibutuhkan. Pertama, lembaga melakukan analisis kebutuhan tenaga atau guru yang kosong, untuk memastikan keseimbangan tenaga kerja dengan tugas yang harus dilakukan. Selain itu, dilakukan juga analisis terhadap potensi tenaga internal madrasah yang dapat mengisi posisi kosong tersebut. Jika ada tenaga internal yang memenuhi kualifikasi, lembaga tidak akan membuka lowongan untuk pelamar eksternal.

Dalam proses seleksi, calon guru dan tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan pendidikan dan kepribadian. Untuk tenaga administrasi, minimal harus memiliki ijazah SMA/MAK, sedangkan untuk tenaga pendidik, minimal harus memiliki ijazah S1. Selain itu, persyaratan kepribadian meliputi kewarganegaraan Indonesia, agama Islam, penerapan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, serta kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an. Ada juga batasan usia maksimal, yaitu 35 tahun untuk guru dan 30 tahun untuk karyawan. Selama proses seleksi, aspek profesionalisme sangat diperhatikan, termasuk kemampuan membaca Al-Qur'an sebagai bagian penting dari seleksi ini. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam proses seleksi ini, dengan memastikan bahwa calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dengan proses seleksi yang ketat dan profesional, MTs AL-Qurthubiyyah dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang terpilih mampu mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Evaluasi Sumber Daya Manusia di MTs Al-Qurthubiyyah

4. Evaluasi SDM di MTs Al-Qurthubiyyah

Evaluasi memainkan peran penting dalam manajemen, karena digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait gaji, promosi, pelatihan, transfer, pemutusan hubungan kerja, dan kondisi kerja lainnya. Tujuan utama evaluasi adalah memberikan penilaian objektif terhadap perilaku dan hasil kerja, serta menilai kompetensi dan kelayakan seseorang. Secara teoritis, hasil evaluasi kinerja dapat menentukan tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan. Di MTs Al-Qurthubiyyah, evaluasi dilakukan secara konsisten untuk menilai efektivitas kinerja para aparatur, termasuk guru dan staf lainnya. Evaluasi juga digunakan sebagai umpan balik untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan melacak kemajuan yang telah dicapai, sehingga strategi untuk peningkatan di masa depan dapat dirumuskan.

Berdasarkan observasi dan wawancara, kepala sekolah secara rutin mengevaluasi semua program yang dijalankan. Ini termasuk pertemuan bulanan antara kepala sekolah dan semua guru. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan program berjalan sesuai rencana, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, serta memberikan arahan dan saran untuk perbaikan di masa mendatang. Evaluasi ini juga membantu kepala sekolah dan guru melacak kemajuan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MTs Al-Qurthubiyyah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mencapai hasil yang signifikan, langkah-langkah perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan evaluasi SDM harus dilakukan dengan cermat dan efektif. Proses perencanaan dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja, dilanjutkan dengan penyusunan Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang mencakup program-program strategis. Kepala sekolah melibatkan seluruh tenaga kependidikan dalam proses ini, sambil menyediakan kesempatan untuk peningkatan profesionalisme. Proses rekrutmen dan seleksi melibatkan proses yang ketat untuk memastikan calon tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Evaluasi dilakukan secara konsisten untuk menilai efektivitas kinerja para aparatur dan memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa mendatang. Dengan demikian, MTs Al-Qurthubiyyah dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang terpilih mampu mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, E. 2002 *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson.
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Mondy, RW, & Martocchio, J.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson.
- Noe, RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B., & Wright, PM (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pendidikan McGraw-Hill.

- Siagian, SP (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2017). *Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pembelajaran Cengage.
- Flippo, EB (1984). *Manajemen Personalia*. McGraw-Hill.
- Ivancevich, JM (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. McGraw-Hill.
- Schuler, RS, & Jackson, SE. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Internasional*. Pembelajaran Cengage.
- Yoder, D., & Staudohar, PD. (1982). *Manajemen Personalia dan Hubungan Industrial*. Prentice-Hall.
- Mathis, RL, & Jackson, JH. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Penting*. Pembelajaran Cengage.
- Mangkunegara, AP (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, SP, & Hakim, T.A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Pearson.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Werther, WB, & Davis, K. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*. McGraw-Hill.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.