

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLEMENTASINYA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh:

Dr. H. Muhdi B. Hi. Ibrahim, S.E., M.M. UNİYAP Jayapura

Abstrak

Dalam bahasa Inggris, manajemen sumber daya manusia (SDM) dikenal dengan istilah “Human Resource Management” yang disingkat menjadi HRM. Beberapa pakar memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). *Schuler, Dowling, Smart dan Huber, menyatakan bahwa : “Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”.*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (SDM dalam lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan usaha koordinasi tenaga manusia yang bertumpu pada bakat dan kemampuan masing-masing yang terus-menerus dikembangkan. Implementasi dari pengertian manajemen dalam perspektif teori organisasi adalah manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga pendidikan Islam atau satuan pendidikan dan Pengajaran (tenaga pendidik) demi terciptanya pendidikan yang profesional dan berkualitas.

Kata Kunci: *Manajemen SDM, Implementasinya, Lembaga Pendidikan Islam.*

A. Pendahuluan

Kata manajemen pada mulanya merupakan salah satu tema bahasan dalam disiplin ilmu Ekonomi dan Bisnis, namun dalam perkembangan selanjutnya konsep ini telah menjadi cabang ilmu tersendiri, sehingga pada pertengahan abad dua puluh, konsep atau ilmu ini digunakan pula dalam segala bidang kehidupan manusia, termasuk juga di dalamnya dunia pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam masih menganut falsafah “asal Jalan” yang tidak jarang dijadikan sebagai penafsiran atas pengelolaan pendidikan yang *Lillahi Ta’ala*. Penyelenggaraan pendidikan yang nyaris tanpa perencanaan hingga benar-benar dalam bentuknya yang *mis-management* (tanpa pengelolaan yang baik), nyaris menjadi ciri khas corak penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam masa lalu. Namun dalam perkembangan selanjutnya, telah banyak lembaga pendidikan Islam yang sanggup berbenah diri dan mulai menerapkan konsep-konsep manajemen modern yang syarat nilai-nilai Islami meskipun harus diakui berasal dari barat (non Islam).

Setiap lembaga pendidikan berperan sebagai wahana strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan bangsa.¹ Sumber daya manusia (SDM) tersebut tercipta dari proses dalam suatu lembaga pendidikan yang dikelola oleh sekelompok manusia yang memiliki sumber daya atau yang biasa disebut dengan tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan penting dan strategis dalam proses pendidikan terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.² Pemanfaatan teknologi dapat dijalankan oleh manusia dan tanpa manusia alat-alat teknologi tersebut sebagai penunjang dalam pembelajaran tidak bisa berfungsi dengan sendirinya. Oleh karenanya perlu ada peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam pemanfaatan alat-alat teknologi yang semakin canggih.

¹Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Cet. I; Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 1.

²Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 229.

Selain pendidik, peran tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.³ Layaknya dalam suatu lembaga pendidikan atau satuan pendidikan ada pengajar (tenaga pendidik) dan tenaga kependidikan, keduanya bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing demi terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas.

Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakan tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Isu klasik yang selalu berkembang saat ini adalah usaha apa yang paling tepat untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Sebenarnya telah banyak usaha yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terkait dengan masalah SDM ini, contohnya pelatihan, yang dilakukan untuk meningkatkan SDM pendidik dan tenaga kependidikan terus dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait. Permasalahan selanjutnya adalah, apakah pelatihan yang dilakukan selama ini sudah efektif.

Dalam konteks itulah makalah ini diarahkan untuk mengemukakan kembali perlunya manajemen sumber daya manusia (SDM) dan implementasinya dalam lembaga pendidikan Islam.

³*Ibid.*

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen berasal dari kata Bahasa Inggris, yaitu *to manage* yang berarti mengatur.⁴ Di dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya yang efektif untuk mencapai sasaran.⁵ Dalam perspektif teori organisasi, manajemen didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui individu dan kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁶

Definisi tersebut ditambahkan oleh Stoner dalam bukunya *Management*. Bahwa:

“Manajemen merupakan proses perencanaan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya organisasi tersebut untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan”.⁷

Implementasi dari kedua pengertian manajemen dalam perspektif teori organisasi di atas adalah bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengedalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Di dalam bahasa Inggris, manajemen sumber daya manusia (SDM) disebut “*Human Resource Management*” yang disingkat menjadi HRM.⁸ Beberapa pakar memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Schuler, Dowling, Smart dan Huber, menyatakan bahwa :

“*Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society*”.⁹

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya

⁴ S.P. Hasibuan Maluyu, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1986), cet. Ke-2, h. 2

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 553

⁶ Kenneth H. Blanchard & Paul Hersey, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, (New Jersey: Prantice Hall, 1982) h. 3

⁷ James A.F. Stoner, *Management*, (London: Prentice Hail International Inc., 1987), h. 24

⁸ Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif* (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 52.

⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2008), h. 2.

manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.¹⁰

Menurut M. Manulang sebagaimana dikutip oleh Moh. Abdul Mikhyi dan Hadir Hudyanto bahwa:

“*Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja, buruh atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang berkerja pada suatu organisasi tertentu*”.¹¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

2. Isyarat Manajemen Dalam al-Qur'an.

Manajemen yang merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *management*, dalam bahasa Arab diartikan sebagai : (1) *Tadbir*, yang berarti pengaturan, (2) *idaarah*, yang berarti tata usaha atau administrasi, *libaaqah*, yang berarti penyesuaian,¹² dan *nasaqa* yang berarti mengatur, menyusun, atau merangkai.¹³

Setelah dilakukan penelusuran, tiga kata yang disebut ternyata tidak terdapat di dalam Al-Qur'an. Adapun kata *tadbir* dalam bentuk kata kerja, yaitu *yudabbiru* dan dalam bentuk kata pelaku, yaitu *al-mudabbir* keduanya berakar dari kata yang sama yaitu *dabbara*. Kata *al-mudabbir* tercantum satu kali pada surat An-Nazi'at ayat 5, dan kata *yudabbiru* tercantum 4 kali yakni terdapat pada empat ayat dari tiga surat (Yunus ayat 3 dan 31, Ar-Ra'd ayat 2; dan As-Sajadah ayat 5).¹⁴ Berikut ini penulis kemukakan salah satu ayat dalam al-Qur'an yang mengisyaratkan tentang makna manajemen:

Allah swt berfirman :

إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يُدِيرُ
الْأُمُورَ مَا مِنْ شَفِيعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ۗ ذَٰلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمْ فَاعْبُدُوهُ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ ﴿٢٠﴾

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ <http://Kawakib06.Multiply.Com/Journal/Item/3> (6 Mei 2011).

¹² Munir Ba'albaki, Al-Muwarid: *Qamus Ingliysiy-'Arabiyy*. (Beirut: Dar al-Ilm lil-Malayan, 1995), h. 555

¹³ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 2002), h. 1414

¹⁴ Muhammad Fuad Abd al-Baqi, *Al-Mu'jam al-Mufahras li al-Fadh al-Qur'an al-Karim*, (Kairo: Dar al-Fikr, 1987), h. 202. Dan Ali Audah, *Konkordansi Al-Qur'an: Bantuan Kata dalam Mencari ayat Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Antar Nusadan Mizan, 1997) h. 776

Artinya: *Sesungguhnya Tuhan kamu ialah Allah yang menciptakan Langit dan Bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas “Arsy (Singgasana) untuk **mengatur** segala urusan. Tiada seorangpun yang akan memberi syafa’at kecuali sesudah ada keizin-Nya. Yang demikian itulah Allah. Tuhan kamu, maka sembahlah Dia. Maka apakah kamu tidak mengambil pelajaran.* (QS. Surat Yunus/10 ayat 3).

3. Aspek-aspek Sumber Daya Manusia.

Dikarenakan pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan SDM harus memperhatikan beberapa aspek seperti *staffing*, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya. Sebagaimana yang dikatakan oleh De Cenzo and Robbins:

*“Human resource management is the part of the organization that is concerned with the people or human resource aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.*¹⁵

Manajemen SDM merupakan suatu sistem dalam pengelolaan dan pengaturan SDM dan layaknya suatu sistem terdiri dari beberapa unsur sehingga dapat berfungsi sebagaimana mestinya yang dalam pelaksanaannya beberapa aspek tersebut saling bergantung (bersinergi) satu sama lain.

Berikut adalah unsur-unsur inti atau aspek-aspek penting dari manajemen SDM:

1. Perencanaan dan peramalan (*forecasting*) SDM,
2. Pembagian tugas (*Staffing*),
3. Pelatihan dan pengembangan,
4. Pengelolaan karir,
5. Pengaturan dan pengawasan (*control*) kinerja,
6. Manajemen kompensasi atau imbalan,
7. Strategi peningkatan kualitas,
8. Produktivitas dan kualitas kinerja, serta
9. Hubungan antara pemimpin dan pegawainya.¹⁶

Unsur-unsur diatas bersinergi berdasarkan keputusan yang diambil sehingga manajemen SDM pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk hubungan antara karyawan. Kualitas sinergitas mereka memberikan kontribusi terhadap kemampuan SDM dan organisasi dalam mencapai tujuan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy, Noe and Premeaux bahwa manajemen SDM adalah pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Berdasarkan pada beberapa pengertian manajemen SDM diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah sistem (serangkaian) kegiatan pengelolaan

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Azhar Arsyad, *op. cit.*, h. 52.

¹⁷Tjutjuh Yuniarsih dan Suwanto, *op. cit.*, h. 3.

SDM yang berpusat pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

4. Implementasi Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 disebutkan bahwa:

”Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”¹⁸

Berdasarkan definisi awal dan beberapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan sebelumnya, penulis kemudian mengaitkannya dengan pengimplementasian hal tersebut pada lembaga pendidikan. Misalnya dalam masalah tenaga pendidik dan kependidikan harus melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan bahkan sampai pemberhentian.¹⁹

Manajemen SDM dalam lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan usaha koordinasi tenaga manusia yang bertumpu pada bakat dan kemampuan masing-masing yang terus-menerus dikembangkan.²⁰

Uraian di atas tentang tenaga pendidik dan kependidikan, maka penulis membatasi pembahasan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan pada beberapa bagian, sebagai berikut :

a. Tujuan Manajemen (SDM) Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen SDM pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan SDM lebih mengarahkan kepada pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Pengelolaan dan wewenang untuk mengatur tenaga tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia diatur oleh satu Direktorat Tenaga Kependidikan di bawah Dirjen Pendidikan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMPTK). Berdasarkan (Permendiknas No. 8 Tahun 2005) tugas DITJEN PMPTK mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan

¹⁸Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *op. cit.*, h. 230.

¹⁹*Ibid.* h. 231.

²⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)* (Ed. I; Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h. 23.

standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal. Sehingga fungsi DITJEN PMPTK:

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- 3) Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- 4) Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- 5) Pelaksanaan urusan administrasi Direktorat Jenderal.²¹

Menurut Aas Syaefudin bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk:

- 1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri.
- 2) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- 3) Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan tepat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan *human organization* yang pengertiannya lebih dari *human relationship* pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.²²

Dari uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dalam suatu organisasi dapat mempertahankan tenaga yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 2) Peningkatan demi perbaikan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan.
- 3) Mengembangkan sistem kerja yang baik dan berkualitas dari proses perekrutan dan seleksi yang ketat, pembagian kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya,

²¹Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *op. cit.*, h. 232.

²²*Ibid.*

pengembangan profesi dalam bentuk pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi pada umumnya dan individu pada khususnya.

- 4) Dalam pelaksanaannya adalah dengan komitmen yang tinggi bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah stakeholder yang sangat berharga demi pengembangan iklim kerjasama yang baik dan kerjasama yang baik dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis.

5. Tugas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 dikemukakan:

“(1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.²³

Dengan berdasar undang-undang tersebut tugas tenaga pendidik dan kependidikan dalam lembaga pendidikan adalah dua komponen yang mengarahkan lembaga pendidikan pada peningkatan mutu. Walaupun pada kenyataannya kadang masih sering terjadi tenaga pendidik dan kependidikan belum melaksanakan tugasnya dengan benar dan tepat.

Secara khusus dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 (1) menyatakan:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.²⁴

Peranan guru dalam pelaksanaan tugasnya sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang jujur dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi.

Lebih khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-undang Nomor 14 tahun 2007 yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan

²³ *Ibid.* 233.

²⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 39.

mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²⁵

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat, antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi.²⁶

Tenaga pendidik dan kependidikan yang menjalankan tugas sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing dan bertanggung jawab akan menunjang keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

6. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan SDM (*Human Resource Palanning*) merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM dalam suatu lembaga pendidikan, dari posisi sekarang menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan SDM akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan personil yang ada sekarang dan memprediksi kebutuhan di masa depan.²⁷

Perencanaan SDM adalah sub bagian yang terdapat dalam salah satu fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*). Peramalan (prediksi) kebutuhan akan masa depan dapat direncanakan dengan melihat (menganalisa) keadaan sekarang.

Perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan sangat kompleks dan rumit, untuk itu perlu mengetahui prinsip-prinsip dalam proses implementasi dan penyusunan rancangannya. Di antara prinsip-prinsip tersebut adalah:

²⁵Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *op. cit.*, h. 233.

²⁶*Ibid.*

²⁷Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *op.cit.*, h. 90.

- a. Perencanaan adalah interdisipliner, karena pendidikan sesungguhnya interdisipliner terutama yang terkait dengan pembangunan manusia.
- b. Perencanaan bersifat fleksibel, dalam arti tidak kaku tetapi bersifat dinamis serta responsive terhadap tuntutan masyarakat terhadap pendidikan.
- c. Perencanaan itu obyektif rasional, dalam arti untuk kepentingan umum.
- d. Perencanaan dinilai dari apa yang sudah dimiliki.
- e. Perencanaan adalah wahana untuk menghimpun kekuatan secara terkoordinir.
- f. Perencanaan disusun sesuai dengan data, perencanaan tanpa data tidak memiliki kekuatan yang dapat diandalkan.
- g. Perencanaan adalah mengendalikan kekuatan sendiri, tidak bersandarkan kepada kekuatan orang lain.
- h. Perencanaan bersifat komprehensif dan ilmiah, dalam arti mencakup aspek esensial pendidikan dan disusun secara sistematis dengan menggunakan prinsip dan konsep keilmuan.²⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa perencanaan dapat dijadikan indikator dalam menentukan berhasil tidaknya suatu program. Program yang tidak melalui perencanaan yang baik cenderung gagal. Artinya kegiatan sekecil dan sebesar apapun jika tanpa ada perencanaan maka kemungkinan besar berpeluang untuk gagal.

Tenaga pendidik dan kependidikan direkrut melalui perencanaan yang telah disusun sedemikian rupa oleh pihak yang berwenang menentukan hal tersebut sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan tertentu.

7. Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan SDM merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai efektivitas lembaga pendidikan. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan.

Dalam perencanaan dan pengembangan SDM dalam dunia pendidikan menitikberatkan pada aspek strategi lembaga. Pendekatan ini kurang memerhatikan pekerja sebagai anggota dari suatu lembaga atau asset lembaga. Pendekatan lembaga pendidikan terhadap pengembangan karir masih memiliki dua kelemahan, *pertama*, tidak memprediksi

²⁸[Http://Blog.Riwayat.Net/?P=76](http://Blog.Riwayat.Net/?P=76), (4 Mei 2011).

performansi pekerjaan atau keberhasilan hidup; *kedua*, sering bias terhadap minoritas dan orang yang berasal dari strata ekonomi yang lebih rendah.²⁹

Penulis melihat bahwa pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan merupakan faktor yang paling berpengaruh dan menentukan dalam mewujudkan pendidikan bermutu.

Pengembangan SDM dikhususkan di negara Indonesia dalam lembaga pendidikan yang mencakup tenaga pendidikan dan kependidikan sebagai PNS masih menggunakan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang terdiri atas: 1) formasi, 2) pengadaan, 3) pengujian kesehatan, 4) penggajian, 5) kepangkatan, 6) jabatan, 7) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), 8) Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), 9) cuti, 10) perawatan, tunjangan cacat, dan uang duka, 11) PNS, 12) diklat, 13) peraturan disiplin, dan 14) pensiun.³⁰

Pengembangan SDM tenaga pendidik yang disyaratkan oleh undang-undang diatas berorientasi pada peningkatan kualitas individu secara khusus dan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara umum.

Dalam usaha peningkatan kualitas SDM tenaga pendidik dan kependidikan di era sekarang ini adalah dengan adanya keseimbangan antara aspek material dan aspek spiritual/nilai keagamaan.³¹

Banyak kejadian yang memperlakukan dunia pendidikan itu sendiri, dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dikarenakan kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan akal (IQ), padahal yang diperlukan sebenarnya adalah mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi yang kini telah menjadi dasar penilaian baru.³² Penulis melihat bahwa perlu diupayakan adanya suatu bentuk pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan akal dan juga melatih kecerdasan spiritual tenaga pendidik dan kependidikan.

Profesi sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang bersentuhan langsung dengan manusia sebagai objeknya dan manusia sendiri sebagai anggota dalam suatu masyarakat, memerlukan adanya karakteristik sebagai berikut: (1) manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki *social capital*, dapat dipercaya, suka kerja keras, jujur, dan inovatif. Dengan istilah

²⁹Eti Rochaety, at.al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 139.

³⁰Husain Usman, *op. cit.*, h. 214.

³¹<http://journal.uui.ac.id/index.php/JPI/article/viewFile/185/174>, (14 Mei 2011)

³²Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) (Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)* (Cet. XII; Jakarta: Arga, 2003), h. 56.

lain manusia yang beretika dan taat menjalankan ajaran agamanya; (2) cakap dan intelegen; intelegensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu; (3) *entrepreneur* (wiraswasta), sikap tersebut bukan hanya di bidang ekonomi dan bisnis juga untuk semua aspek kehidupan, karena kemampuan *entrepreneur* cenderung bersifat inovatif dan tidak terikat pada sesuatu yang tetap, sehingga tidak mengenal istilah menggangu; (4) kompetitif, SDM yang diperlukan adalah yang memiliki kualitas kompetitif dalam kehidupan dunia terbuka untuk selalu menggapai nilai hidup yang lebih baik dan terus meningkat.³³ Usaha untuk menanamkan dan mengembangkan karakteristik yang telah diuraikan di atas dapat dilakukan melalui diklat oleh pihak terkait.

Dalam pelaksanaan diklat yang dihubungkan dengan manajemen pengembangan SDM, adalah merupakan tanggung jawab setiap dan semua manajer di lingkungan sebuah organisasi. Hadirnya unit/satuan kerja manajemen SDM bertugas dan bertanggung jawab membantu dan melayani setiap semua manajer ini dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan SDM secara profesional yang dilakukan oleh tenaga ahli atau spesialis di bidang SDM.³⁴ Dalam lembaga pendidikan, pengembangan SDM berarti dilakukan oleh lembaga tertentu yang memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, yang biasa disebut dengan Balai Diklat, BPG (Balai Penataran Guru) dan lain-lainnya.

Pelaksanaan diklat merupakan salah satu bentuk pembinaan dari personel-personel yang melaksanakan tugas kependidikan di lembaga pendidikan. Dan ini didasari oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) SDM merupakan unsur yang penting bagi organisasi. Faktor manusia yang mengandung banyak kelemahan, baik karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dedikasi, prestasi maupun hal-hal lainnya, akan sangat mempengaruhi keberhasilan tugas organisasi. Di lain pihak sering terjadi bahwa personel atau pegawai kurang menghayati hubungan kepentingan organisasi dengan kepentingan kepentingan perorangan. Individu yang mementingkan hak-haknya sesuai dengan norma atau peraturan akan mudah frustasi apabila orang lain lebih berhasil atau lebih cepat naik pangkat atau jabatan.

³³*Ibid.*

³⁴Hadari Nawawi, *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan* (Cet. II; Yogyakarta: Gadjadara University Press, 2003), h. 285.

- 2) Sistem pengendalian manajemen perlu lebih didayagunakan untuk mengatasi berbagai hal yang berkembang dalam pembinaan personel untuk kemudian dicarikan alternatif penanggulangan sebelum terlanjur atau berlanjut luas.
- 3) Adanya komunikasi yang terbuka antara pemimpin dengan bawahan merupakan salah satu faktor penunjang dalam membudayakan sistem pengendalian manajemen melalui pembinaan personel yang tepat dan terarah.
- 4) Pembinaan personel atau kepegawaian haruslah dilakukan secara menyeluruh, berencana dan terus menerus, untuk dapat menciptakan pegawai yang setia, taat dan bermental baik, bersih, berwibawa, berkualitas, serta sadar akan tanggung jawabnya, sehingga mampu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna.³⁵

Faktor manusia adalah sangat memengaruhi jalannya manajemen dalam lembaga pendidikan. Sebab manusialah yang menjalankan proses dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Karenanya perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus terhadap mental, kecakapan dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dengan demikian tampak bahwa manajemen SDM sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan Sumberdaya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.³⁶ Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai SDM pendidikan baik pendidik maupun SDM lainnya untuk berkinerja secara optimal, dan hal ini jelas berakibat pada perlunya melakukan pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi, maupun tuntutan lingkungan eksternal yang makin kompetitif di era globalisasi dewasa ini, yang menuntut kualitas SDM yang makin meningkat yang mempunyai sikap kreatif dan inovatif serta siap dalam menghadapi ketatnya persaingan.

³⁵Arkon, *Strategic Manajement For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2007), h. 201.

³⁶[Http://Uharsputra.Wordpress.Com/Pendidikan/Manajemen-Sdm-Pendidikan/](http://Uharsputra.Wordpress.Com/Pendidikan/Manajemen-Sdm-Pendidikan/), (6 Mei 2011).

C. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat;
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu sistem dalam pengelolaan dan pengaturan SDM dan layaknya suatu sistem terdiri dari beberapa unsur sehingga dapat berfungsi sebagaimana mestinya yang dalam pelaksanaannya beberapa aspek tersebut saling bergantung (bersinergi) satu sama lain;
3. Implementasi Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam pada dasarnya merupakan usaha koordinasi tenaga manusia yang bertumpu pada bakat dan kemampuan masing-masing yang terus-menerus dikembangkan sehingga dapat terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang berdaya saing tinggi dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'ân al-Karîm* [Madinah: Mujamma' al-Malik Fahd al-Tibaât al-Mushaf al-Syarîf, 1424 H].
- Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 2002);
- Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) (Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*, Cet. XII; (Jakarta: Arga, 2003);
- Ali Audah, *Konkordansi Al-Qur'an: Bantuan Kata dalam Mencari ayat Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Antar Nusadan Mizan, 1997);
- Arkon, *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Stratejik untuk Manajemen Pendidikan)*, Cet. II; (Bandung: Alfabeta, 2007);
- Arsyad, Azhar, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Cet. II; (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003);
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989);
- Eti Rochaety, et. al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Cet. III; (Jakarta: Bumi Aksara, 2008);
- Hadari Nawawi, *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan* Cet. II; (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003);
- <http://blog.riwayat.net/?p=76>.
- <http://journal.uin.ac.id/index.php/JPI/article/viewFile/185/174>.
- <http://kawakib06.multiply.com/journal/item/3>.
- <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/manajemen-sdm-pendidikan/>.
- James A.F. Stoner, *Management*, (London: Prentice Hall International Inc., 1987),
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)* Ed. I; (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008),
- Kenneth H. Blanchard & Paul Hersey, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, (New Jersey: Prantice Hall, 1982);
- Muhammad Fuad Abd al-Baqi, *Al-Mu'jam al-Mufahras li al-Fadzih Al-Qur'an al-Karim*, (Kairo: Dar al-Fikr, 1987);
- Munir Ba'albaki, Al-Muwarid: *Qamus Ingliysiy-'Arabiy*. (Beirut: Dar al-Ilm lil-Malayen, 1995);
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Cet. II; (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003).

- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2009).
- S.P. Hasibuan Maluyu, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cet. II (Jakarta: PT Gunung Agung, 1986),
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet. I; (Jakarta: Ciputat Press, 2005).
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2009),
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian* Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2008),
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Cet. I; (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Cet. I; (Bandung: Alfabeta, 2008).