

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Nur Mawaddah Warohmah¹, Zainal Efendi Hasibuan²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Addary Padangsidempuan, Indonesia

Email: nurrmawaddah21082000@gmail.com¹, zainal80.yes@gmail.com²

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam mengidentifikasi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, implementasi, dan tantangan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam. Manajemen SDM dalam pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidik, tenaga kependidikan, serta efektivitas lembaga pendidikan Islam. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan Islam mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberdayaan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islami. Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, dukungan kebijakan, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sinergi antara nilai-nilai Islam dengan praktik manajemen modern untuk mewujudkan sistem pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing. Kata kunci: Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Pengembangan Kompetensi, Nilai Islami, Lembaga Pendidikan

ABSTRACT

Human Resource Management in Islamic Education Institutions identifies human resource management practices that can improve the performance of Islamic education institutions. This study aims to analyze the concept, implementation, and challenges of human resource management in the context of Islamic education. HR management in Islamic education has a strategic role in improving the quality of educators, education personnel, and the effectiveness of Islamic education institutions. This research approach uses qualitative methods with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation studies. The results showed that Islamic education HR management includes planning, recruitment, competency development, performance appraisal, and empowerment of Islamic values-based workforce. The main challenges faced are limited resources, policy support, and adaptation to technological developments. This research recommends strengthening the synergy between Islamic values and modern management practices to realize a superior and competitive Islamic education system. Keywords: HR Management, Islamic Education, Competency Development, Islamic Values, Educational Institutions

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk mengelola SDM secara profesional dan efektif. Hal ini tidak hanya mencakup pengembangan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang sistematis.

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik di lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang kondusif, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan. Dalam penelitian ini, akan dibahas berbagai aspek manajemen SDM dalam pendidikan Islam, termasuk tantangan yang dihadapi, strategi pengelolaan yang efektif, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam dan bagaimana hal tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai *khalifah* di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri. Mahluk dan seluruh alam semesta karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemasalahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah SWT dalam (Q.S Al-Jathiyah: 13)

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ۙ ۱۳

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Pengembangan sumber daya manusia jauh sebelumnya telah dipraktekkan oleh Nabi Muhammad SAW, meliputi: 1. Merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, 2. Mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, 3. Menilai kinerja sumber daya manusia 4. Memberikan motivasi 5. Memelihara sumber daya yang berkualitas.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam studi ini adalah pendekatan Deskriptif Kualitatif, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini akan melibatkan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, untuk menggali informasi mengenai praktik manajemen SDM yang diterapkan. Selain itu, observasi langsung terhadap proses manajemen SDM, termasuk rekrutmen dan pelatihan, juga akan dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas. Dokumentasi terkait kebijakan SDM dan laporan evaluasi kinerja akan dikumpulkan sebagai sumber data tambahan.

Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang relevan. Validasi data akan dilakukan melalui triangulasi,

memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Sumber Daya Manusia

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

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah di muka bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut ditandai dengan pendidikan yang dimulai sejak buaian sampai kelahirannya.

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

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

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

Pendidikan Islam

Pendidikan Islam yang ideal harus sepenuhnya mengacu pada nilai dasar Al-Quran, tanpa menghindarinya. Nilai normatif pendidikan Islam yang dimaksud terdiri atas tiga pilar utama, yaitu: 1) I'tiqadiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan keimanan, seperti percaya kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari kiamat dan takdir, yang bertujuan untuk menata kepercayaan individu. 2) Khuluqiyyah, yang berkaitan dengan pendidikan etika, yang bertujuan membersihkan diri dari perilaku rendah dan menghiasi diri dengan perilaku terpuji. 3) Amaliyyah, yang berkaitan dengan pendidikan tingkah laku sehari-hari, baik yang berhubungan dengan pendidikan ibadah dan pendidikan muamalah. Al-Quran secara normatif juga mengungkapkan lima aspek pendidikan dalam dimensi-dimensi kehidupan manusia, yang meliputi: 1) Pendidikan menjaga agama (hifdz al-din), yang mampu menjaga eksistensi agamanya; memahami dan melaksanakan ajaran agama secara konsekuen dan konsisten;

mengembangkan, meramaikan, mendakwahkan, dan menyiarkan agama. 2) Pendidikan menjaga jiwa (hifdz al-nafs), yang memenuhi hak dan kelangsungan hidup diri sendiri dan masing-masing anggota masyarakat, karenanya perlu diterapkan hukum qishash (pidana Islam) bagi melanggarnya, seperti hukumman mati. 3) Pendidikan menjaga akal pikiran (hifdz al-'aql), yang menggunakan akal pikirannya untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah dan hukum-hukum-Nya; menghindari perbuatan yang merusak akalnya dengan minum khamar atau zat adiktif, yang karena diberlakukan had (sanksi), seperti cambuk. 4) Pendidikan menjaga keturunan (hifdz al-nasb), yang mampu menjaga dan melestarikan generasi muslim yang tangguh dan berkualitas; menghindari perilaku seks menyimpang, seperti free sex, kumpul kebo, homoseksual, lesbian, sodomi, yang karena diundang-undangkan huku rajam (lempar batu) atau campuk. 5) Pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan (hifdz al-mal wa al-irdh), yang mampu mempertahankan hidup melalui pencarian rezeki yang halal; menjaga kehormatan diri dari pencurian, penipuan, perampokan, pencekalan, riba dan kezaliman.

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

Guru sebagai Salah Satu Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

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

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

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

Di lingkungan sekolah penyebutan nama pendidik adalah guru. Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

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

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam

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

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

Perencanaan Sumber Daya Manusia

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

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

Pengadaan Sumber Daya Manusia

Proses pengadaan SDM terdiri atas beberapa tahapan, yaitu: Rekrutmen, jika terdapat kekosongan guru maka harus segera diselenggarakan proses perekrutan. Proses perekrutan sudah dilakukan apabila telah ada keputusan dan pengumuman mengenai pengisian kekosongan guru sampai pada diterimanya beberapa berkas lamaran. Proses perekrutan dikatakan sudah berakhir pada saat pelamar yang telah mengirimkan lamarannya diterima masuk dan mengisi kekosongan di lembaga yang bersangkutan. Seleksi dan rekrutmen dilakukan sebagai bagian dari tahapan dari proses perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencari anggota baru yang memiliki kriteria yang cocok dengan lembaga atau organisasi yang membutuhkan. Pada tahapan ini, perencanaan sumber daya manusia tidak berhenti sampai di situ. Sebuah organisasi, lembaga, atau perusahaan perlu melakukan tahapan pengenalan mengenai jabatan yang akan ditempati oleh tenaga yang telah melalui proses seleksi.

Seleksi, proses seleksi harus dilakukan secara cermat, dikarenakan calon guru harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan dan memiliki beberapa macam kompetensi antara lain pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Namun yang paling utama, guru yang terpilih masuk ke dalam lembaga pendidikan Islam harus bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia sesuai dengan ajaran Islam karena guru kan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, pelamar harus diseleksi dengan sangat teliti dan cermat sehingga didapatkan guru yang sesuai kriteria yang diharapkan. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan apapun itu haruslah dilakukan dengan benar dan profesional sehingga harus benar-benar seorang ahli yang melakukannya. Nabi Muhammad SAW bersabda, "Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi kehancuran" (HR. Bukhari).

Penempatan SDM, penempatan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat dijelaskan bahwa orang yang dianggap paling tepat untuk mengisi kekosongan adalah orang yang lolos seleksi. Oleh karena itu, SDM haruslah ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar ia lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang telah dibeban kepadanya.

Pelatihan dan Pengembangan

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

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

Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Prestasi

Dalam lembaga pendidikan Islam, pimpinan harus mengevaluasi/penilaian terhadap prestasi para guru agar dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan

selanjutnya. Selain itu, kompensasi diberikan agar para guru lebih termotivasi dalam mengerjakan segala tanggung jawab dan tentu lebih termotivasi untuk terus berprestasi.

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

Pemeliharaan Hubungan Kerja

Dalam lembaga pendidikan Islam, hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah atau pegawai yang lain haruslah tercipta hubungan yang harmonis agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi anggota lembaga dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan nyaman. Dari Abu Dzar Al Ghifari radhiallahu'anhu, ia berkata "Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda, 'Bertaqwalah kepada Allah dimanapun kau berada, dan hendaknya setelah melakukan kejelekan engkau melakukan kebaikan yang dapat menghapusnya. Serta bergaulah dengan orang lain dengan akhlak yang baik,'". (HR. Ahmad & Tirmidzi)

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

Kesimpulan

Di era globalisasi saat ini, SDM pendidikan Islam hendaknya memiliki dimensi yang hendak dituju dan ditingkatkan, agar memberikan kontribusi terhadap lembaga pendidikan Islam untuk terus berkembang dan maju sesuai dengan tuntutan pada era globalisasi serta terhindar dari keruntuhan, yaitu

- 1) Dimensi keimanan terhadap ajaran Islam,
- 2) Dimensi pemahaman dan penalaran keilmuan terhadap ajaran Islam,
- 3) Dimensi penghayatan dan pengamalan batin dalam menjalankan ajaran Islam,
- 4) Dimensi pengamalan terhadap ajaran Islam, dalam artian bagaimana ajaran Islam yang telah di imani, dipahami dan dihayati oleh SDM pendidikan Islam mampu di amalkan dan dihayati dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islamnya ke arah yang lebih baik, terlebih di era globalisasi ini.

Konsep dasar manajemen SDM pendidikan Islam merupakan usaha untuk dapat membangun dan membentuk kepribadian, karakter, mental yang tinggi SDM pendidikan Islam, tidak hanya pada aspek kognitif, akan tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. SDM pendidikan Islam, sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam (the man behind the gun), hendaknya mampu menyatu padu (integrated) dengan jiwa, cita-cita, kepribadian organisasi dan menguasai secara mendalam akan agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, terlebih dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam.

Kedudukan manajemen SDM pendidikan Islam di era globalisasi, merupakan hal yang sangat penting dan bagian integral dalam keberlangsungan mencapai tujuan dan sasaran yang

ada di lembaga pendidikan Islam. Kedudukan manajemen SDM pendidikan Islam tersebut, terlihat dalam hal pengelolaan SDM pendidikan Islam yang dilaksanakan oleh pimpinan lembaga pendidikan Islam. Hal ini dikarenakan, pengelolaan SDM pendidikan Islam oleh pimpinan lembaga pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting untuk dilaksanakan, dimana pengelolaan tersebut tidak hanya sebatas pemberdayaan SDM pendidikan Islam saja, namun juga dengan memberikan pembinaan, pengembangan, dan peningkatan terhadap SDM pendidikan Islam. Maka dari itu, pimpinan lembaga pendidikan Islam harus memahami secara mendetail mengenai lingkup pengelolaan yang harus diperhatikan dalam memberdayakan, membina, mengembangkan, dan meningkatkan SDM pendidikan Islam yang ada di lembaganya, agar nantinya tidak menjadi batu sandungan bagi lembaga pendidikan Islam di era globalisasi saat

Daftar Pustaka

- Abdul Mujib, dkk. (2010). Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kencana.
- Djaafar, T. Z. (2001). Pendidikan Non Formal Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. Padang : Penerbit FIP UNP
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. (2017). Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam. Medan: LPPPI
- Husaini Usman. (2004). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Huda, Miftahul, dan Mohammad Erihadiana. 2021. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah." *AlMujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama* 3 (1): 36–47. <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid/article/view/47>.
- Huda, Ahmat Miftakul, Ana Maritsa, dan Difa'ul Husna. 2021. "Kedudukan Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam* 18 (2): 25–40. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JPIT/article/view/2273>.
- Irianto. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insane Cendikia
- Mutiara S. Panggabean. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Pujiharti, Endang Sih. 2019. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 4 (2): 54–76. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3783>.
- Qomar, Mujamil. (2009). Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sirait, Justine T. (2006). Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Indonesia. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/regulasi/read/6>.