

URGENSI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Supriani
Sekolah Qur'an Depok
email: supriyani49836@gmail.com

Abstract: Human resources (HR) is one of the important factors in the development of Islamic education. This research uses library research, with documentary methods. The results of the study state that human resource development can be through training and research, training can make the human resources of Islamic education institutions more competent and professional while development aims to trigger human resources to channel their innovation and creativity. By going through the stages of planning, training and development design and evaluation, as well as development and training have an important role in helping to become wiser, able to solve problems, foster enthusiasm, reduce stress and frustration, increase job satisfaction, become more independent and hardworking and make more confident in facing the challenges of the times. So that when the Islamic education institution conducts development and training properly, it will produce good teaching and education personnel as well.

Keywords: Human resources, Islamic educati

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang, misalnya, sebagai negara pendatang baru (*late comer*) dalam

kemajuan industri dan ekonomi memulai upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (fore runners) seperti Jerman, perancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM.¹

Pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki MSDM yang baik jika ingin mencapai tujuan-tujuannya.²

Menurut Nurul Urfarin, "Manajemen SDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi tantangan, baik eksternal maupun interpersonal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola SDM dengan tepat." Pengelolaan sumber daya manusia termasuk masalah pengembangan diri, keadilan kewajaran, harapan, dan kecocokan pekerjaan dengan karakter seseorang, serta masalah perilaku organisasi.³, utamanya pada SDM generasi muda, *they tend to have a desire to play an active role in leadership, take initiative, and utilize digital technology for positive transformation.*⁴

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta

¹ Arief Sukino, "Kepemimpinan Transformatif Dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu," *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam* 3, no. 1 (2016): 81–100, <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v3i1.10>.

² SP Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).12

³Nurul Ulfatin Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers., 2016). 3

⁴ Abd Muhith et al., "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4 . 0" 6, no. 3 (2023): 457–74.

kemampuannya menghadapi berbagai rintangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja guru.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia memang tidak terlepas dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, Yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Serta fungsi operasional yang meliputi: analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja.

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun operasional, telah banyak terjadi pegeseran paradigma atau cara pandang. Jika pada masa lalu, manajemen sumber daya manusia 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.⁵

Paradigma manajemen SDM pada masa sekarang lebih menekankan upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki

⁵ Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

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*).⁶ Pelatihan adalah proses membentuk dan membekali guru dengan lebih banyak pengetahuan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang sesuai dengan standar sekolah dan budaya sekolah. Berbagai faktor menentukan keberhasilan pelatihan, terutama setelah guru melakukan KBM.⁷

Pada prinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya.⁸

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikan dengan pengembangan. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi

⁶ Soekarso Soekarso, "Manajemen: Paradigma Baru Dalam Menghadapi Perubahan," *The Winners* 8, no. 2 (2007): 184, <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>.

⁷ Alex Nitesimito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia., 1982).130

⁸ Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks.⁹

Upaya pemerintah dalam mengembangkan profesi pendidik semakin menguat untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya yang sudah lama berkembang, hal ini terlihat dari lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang ini jelas menggambarkan bahwa pemerintah mencoba mengembangkan profesi pendidikan melalui perlindungan hukum dengan standar tertentu yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi pendidikan. perlindungan hukum memang diperlukan terutama secara sosial agar civil effect dari profesi pendidik mendapat pengakuan yang memadai, namun hal itu tidak serta merta menjamin berkembangnya profesi pendidik secara individu, sebab dalam konteks individu justru kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri menjadi hal yang paling utama yang dapat memperkuat profesi pendidik, oleh sebab itu upaya untuk terus menerus memberdayakan guru merupakan suatu keharusan agar kemampuan pengembangan diri para pendidik makin meningkat¹⁰

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong pemerintah untuk terus mengembangkan kemampuan profesi pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik yaitu dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan dilembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dalam tulisan ini menggunakan jenis *library research*. Sumber datanya berupa teks-teks ilmiah yang dianalisis menggunakan *content analysis*.

⁹ Teguh.

¹⁰ Chairunnisa Connie, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Raja Grafindo, 2016). 120

DISKUSI TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam

Sumber daya manusia adalah salah satu subsistem manajemen yang harus mendapat perhatian yang sama dengan subsistem manajemen yang lain karena sangat penting untuk keberhasilan institusi pendidikan.¹¹ Diharapkan penerapan pelatihan dan pengembangan di madrasah akan membantu guru melakukan pekerjaan mereka dengan lebih profesional. Sekolah atau perusahaan berharap bahwa semua karyawan menerima pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk mencapai hasil yang baik atau memuaskan. Namun, banyak pelatihan tidak berhasil dalam praktiknya. Artinya, meskipun karyawan telah dilatih, keinginan, kemampuan, dan perilaku mereka tidak banyak berubah; dalam beberapa kasus, perilaku guru cenderung menjadi lebih buruk setelah pelatihan. Sumber daya manusia adalah salah satu subsistem manajemen yang harus mendapat perhatian yang sama dengan subsistem manajemen yang lain karena sangat penting untuk keberhasilan institusi pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instruktur di institusi pendidikan Islam telah melakukan pelatihan dan pengembangan dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh penulis, yaitu menentukan kebutuhan pelatihan, merancang pelatihan, melaksanakan pelatihan, menilai pelatihan, perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja. Implementasi pelatihan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, dimulai dari penentuan:

¹¹ Ino Bachtryanto, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah, "Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam," *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69, <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>.

1. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam

Mendesain program pelatihan pihak sekolah melakukan pemetaan baik mengenai ketersediaan anggaran, sarana prasarana. membuat desain program berdasarkan kebutuhan sekolah dan berdasar besar kecilnya anggaran digunakan untuk pelatihan.

2. Perencanaan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam

Untuk perencanaan kebutuhan pelatihan itu sering melakukan survei. Survei terhadap apa yang dibutuhkan oleh SDM itu sendiri, apa yang dibutuhkan oleh satuan kerja yang ada di lingkungan unit kerja, maka dari beberapa masukan, beberapa saran, beberapa survei yang kita lakukan.

3. Pelaksanaan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam

Pada dasarnya, pelatihan guru adalah komponen penting dari manajemen bidang ketenagaan di madrasah. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru sehingga mereka dapat memberikan layanan terbaik bagi siswa dan memperoleh keunggulan kompetitif. Dengan kata lain, guru dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja melalui pelatihan. Teori belajar yang mendasar adalah dasar dari desain pelatihan. Pada dasarnya, kita mengenal dua teori belajar: teori belajar untuk anak-anak dan teori belajar untuk orang dewasa. Kedua teori ini memiliki dasar filosofis yang berbeda, jadi teori mana yang paling cocok untuk mengajar guru dalam praktiknya. Kepala sekolah biasanya mengadakan pelatihan di luar sekolah, seperti seminar, workshop, dan MGMP. Mereka juga pernah mengadakan pelatihan di dalam sekolah tentang kurikulum 2013.

4. Penilaian dan Evaluasi Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam

Sebelum dikirim, lembaga pendidikan Islam harus melakukan peninjauan. Setelah pelatihan, lembaga pendidikan Islam menilai kualitas pembelajarannya. Kepala sekolah mengadakan supervise kelas untuk mengevaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan, dan kepala sekolah melakukan evaluasi dengan cara yang lebih baik. Kepala Madrasah, dengan bantuan wakil kepala sekolah bagian kurikulum, melakukan evaluasi dan rancangan.

B. Pengembangan

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru dan konselor karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang guru/konselor meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

1. Perencanaan Karir di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam perencanaan karir yang dilakukan oleh guru yaitu dengan berusaha mendapatkan nilai agar karirnya naik, disiplin diantaranya selain itu mengembangkan diri, menulis PTK, mengikuti workshop, diklat, dan menjalankan tugas-tugas secara professional.

2. Pengembangan Karier di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan karir guru ini meliputi penugasan, kenaikan jabatan/pangkat, dan promosi. Penugasan yang diberikan berdasarkan pada senioritas, prestasi kerja dan disesuaikan dengan linearitas bidang studi. Kenaikan pangkat/jabatan diberikan atas dasar penilaian kinerja,

kompetensi, dan angka kredit. Dan promosi guru dilakukan berdasarkan kompetensi dan kemauan.

3. Pengembangan Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan organisasi khususnya untuk organisasi sekolah sejauh ini berjalan dengan baik karena ada di bagian tertentu yang mereka laksanakan. pengembangan organisasi di lembaga pendidikan Islam sudah cukup baik, yaitu dengan adanya perlombaan dengan membawa nama lembaga pendidikan Islam, hal ini dilaksanakan guna untuk mengembangkan Madrasah agar lebih maju dan menjadikan sekolah yang dapat bersaing diluar.

4. Manajemen dan Penilaian Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan baik dan cukup bagus, karena kepala sekolah mempunyai penilaian tersendiri untuk guru yang ada di lembaga pendidikan Islam

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan SDM dapat melalui pelatihan dan penelitian, Pelatihan dapat menjadikan sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam akan semakin kompeten dan professional sedangkan pengembangan bertujuan untuk memicu sumber daya manusia untuk menyalurkan inovasi dan kreatifitasnya. Dengan melalui tahapan perencanaan, desain pelatihan dan pengembangan serta evaluasi, serta pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman.

Sehingga ketika Lembaga pendidikan Islam melakukan pengembangan dan pelatihan dengan baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtryanto, Ino, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah. "Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69. <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>.
- Connie, Chairunnisa. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Raja Grafindo, 2016.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Muhith, Abd, Yudo Dwiyono, Siti Munawati, Ali Mustofa, and Sugeng Haryanto. "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4 . 0" 6, no. 3 (2023): 457-74.
- Nitesismito, Alexs. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia., 1982.
- Soekarso, Soekarso. "Manajemen: Paradigma Baru Dalam Menghadapi Perubahan." *The Winners* 8, no. 2 (2007): 184. <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukino, Arief. "Kepemimpinan Transformatif Dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu." *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam* 3, no. 1 (2016): 81-100. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v3i1.10>.
- Teguh, Nurul Ulfatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers., 2016.