

Urgensi Pemahaman Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam

Yusrawati^{1*}, Zulfani Sesmiarni²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Email: yusrawatispd6@gmail.com, zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id,

*Corresponding email: yusrawatispd6@gmail.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk pendidikan islam pemahaman yang komprehensif terhadap konsep dasar MSDM menjadi landasan penting bagi pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Pada penelitian ini tidak terdapat lokasi penelitian, karena seluruh data diambil dari jurnal, dan buku. Hasil penelitian ini sebagai berikut; pertama, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang yang harus dihadapi oleh semua lembaga pendidikan islam. Bidang ketenagakerjaan, perolehan dan penilaian sumber daya manusia, serta pengembangan sumber daya manusia. Tujuan utama setiap lembaga adalah kualitas, kemampuan untuk memenuhi atau melampaui harapan klien disebut sebagai kualitas.

Kata kunci: Lembaga, pendidikan islam, sumber daya manusia, manajemen, mutu pendidikan

Abstract : Human resource management (HRM) has a strategic role in improving the quality of education, including Islamic education, a comprehensive understanding of the basic concepts of HRM is an important foundation for managing teaching and education personnel effectively and efficiently. The purpose of this study is to analyze the urgency of human resource quality in improving the quality of Islamic educational institutions. The method in this study uses a literature study approach. In this study there is no research location, because all data is taken from journals and books. The results of this study are as follows; first, human resources are the only resources that have reason, feelings, desires, skills, knowledge, motivation, power and work. Human resources are a source of competitive advantage that is able to face various challenges in the future that must be faced by all Islamic educational institutions. The field of employment, acquisition and assessment of human resources, and development of human resources. The main goal of each institution is quality, the ability to meet or exceed client expectations is called quality.

Keywords: Islamic educational, institutions, human resources, management, education quality

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Upaya yang disengaja untuk mewujudkan warisan budaya yang di wariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya disebut pendidikan (Rahman et al. 2022). Generasi ini berfungsi sebagai model untuk pelajaran yang dipelajari dari generasi sebelumnya berkat pendidikan. Karena *kompleksitasnya*, termasuk target audiensnya, pendidikan hingga saat ini mampu menjelaskan sepenuhnya apa artinya. Pendidikan sering disebut sebagai ilmu pendidikan karena kompleksitasnya. Kelanjutan dari pendidikan adalah ilmu pendidikan. Teori pendidikan yang menekankan pemikiran ilmiah lebih erat kaitannya dengan ilmu pendidikan. Ada hubungan teoritis dan praktis antara pendidikan dan ilmu pendidikan (Saidin, Maisah, and Hakim 2023). Oleh karena itu, keduanya bekerja sama Selama perjalanan hidup manusia.

Pendidikan adalah suatu usaha yang bertujuan dan terstruktur untuk mewujudkan lingkungan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya berupa kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Rahman et al. 2022). Administrasi pendidikan mendukung tercapainya tujuan pendidikan sebaik mungkin. Manajemen kurikulum, manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya, manajemen siswa, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan dan pembiayaan pendidikan, manajemen perkantoran dan administrasi, manajemen layanan khusus, dan manajemen hubungan masyarakat secara umum termasuk dalam lingkup manajemen pendidikan (Hasbiyallah and Ihsan 2019). Berdasarkan substansi manajemen pendidikan, manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya sangat penting bagi keberhasilan pendidikan.

Semua tingkatan manajemen, terutama yang bertanggung jawab atas pendidikan Islam, harus mengakui pentingnya sumber daya manusia. Bahkan dengan teknologi canggih saat ini, interaksi manusia masih sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Bahkan ada yang berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen, atau bahwa manajemen hanyalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah institusi pendidikan. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya institusi dalam upaya pencapaian visi dan misi, mutlak bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk itu, peran manajemen sumber daya manusia pada sebuah institusi menjadi sangat krusial.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu (Saidin et al. 2023). Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. (Nasukah 2020)

Komponen penting dalam menjalankan strategi yang direncanakan adalah sumber daya manusia. Ini berarti bahwa baik dalam bisnis maupun organisasi, sumber daya manusia adalah pelaksana dan objek manajemen. Setiap orang yang bekerja sebagai manajer, karyawan, atau anggota staf dianggap sebagai sumber daya manusia dalam konteks organisasi, lembaga, atau bisnis (farida dwi rahmawati, achmad zein arsyad 2022). Setiap sumber daya manusia memainkan peran yang unik dan sama pentingnya. Salah satu sumber keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia. Di tempat kerja, pengembangan sumber daya manusia, atau HRD, adalah proses yang berupaya meningkatkan bakat, kompetensi, dan keterampilan pekerja sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan (farida dwi rahmawati, achmad zein arsyad 2022).

Seluruh pemangku kepentingan dalam sektor pendidikan—meliputi guru, peserta didik, orang tua, dan pembuat kebijakan—didorong untuk senantiasa melakukan pembelajaran berkelanjutan serta adaptasi terhadap perubahan zaman. Pendidikan, dengan demikian, tidak hanya relevan dalam menjawab tuntutan masa kini, tetapi juga memiliki potensi besar untuk mempersiapkan generasi masa depan dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya.

Masyarakat Indonesia adalah manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu dan terampil, berkepribadian tangguh dan mandiri, berbudi luhur, serta bertanggung jawab kepada negara dan masyarakat. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, pendidikan Islam juga diharapkan dapat menumbuhkan karakter, membentuk akhlak dan etika yang luhur, serta menumbuhkan sikap dan perilaku positif dalam rangka menanggulangi perilaku yang haram, maksiat, dan melanggar ketertiban masyarakat. Undang-undang ini memberikan landasan yang kokoh dan dapat ditegakkan secara hukum bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia untuk lebih menekankan

pendidikan sebagai sarana peningkatan mutu hidup bangsa. Sebab, dalam pergaulan internasional, hanya bangsa yang berilmu dan cakap yang dapat membawa kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan di satu pihak, serta martabat di pihak lain.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melihat lebih jauh akan urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam, Dengan tujuan untuk mengkaji dan mengkarakterisasi urgensi kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam, peneliti berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Dengan harapan dapat mendukung lembaga pendidikan Islam, hasil penelitian ini akan menjadi pedoman dan cara berpikir untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan yang dikelola, yang pada gilirannya akan menghasilkan lulusan yang bermutu dan mampu bersaing di masyarakat. (Nasukah 2020).

Metode

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah pendekatan penelitian *library research*. Penelitian *library reserch* adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, mengumpulkan, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan literature lainnya yang relevan dengan topik yang di teliti (Pandemi et al. 2021). Dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan dan penarik kesimpulan yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan urgensi pemahaman konsep dasar manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan mutu pendidikan islam.

Hasil dan Pembahasan

Kata manajemen awalnya lebih dipahami sebagai “pengelolaan,” tetapi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, penggunaannya telah meluas dan kini mencakup kemampuan orang untuk merencanakan, mengoordinasikan, memimpin, atau “mengelola” yang merupakan sesuatu yang sudah diketahui semua orang. Istilah “manajemen,” mulai jarang digunakan sebagai akibat dari kemajuan dalam penelitian dalam subjek manajemen, yang juga membawa kemajuan dalam cara manajemen ditafsirkan. Konsep manajemen berkembang dan semakin tepat dalam definisinya terkait dengan perannya. (Devi Sartika et al 2023)

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang ditetapkan oleh seorang kepala sekolah atau pemimpin kepada para stafnya untuk mencapai tujuan lembaga. Seorang manajer menggunakan manajemen sumber daya manusia sebagai praktik kebijakan untuk memandu sumber daya manusia melalui proses penyaringan, penerimaan, pelatihan, evaluasi dan pemberian penghargaan. (Munir, Fernando, and Ferdian 2023)

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk tercapainya pembelajaran yang efektif. Guru sebagai sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut, sehingga perlu untuk dibimbing, diarahkan, dikembangkan sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih jauh, kekuatan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mendukung pendidikan Islam (farida dwi rahmawati, achmad zein arsyad 2022). Dalam situasi ini, kapasitas pendidik, kepala sekolah, dan pengelola pendidikan untuk menjalankan tugasnya secara efektif sangat dibutuhkan.

Sallis berpendapat bahwa peningkatan kualitas merupakan tanggung jawab yang paling penting dan kualitas harus menjadi prioritas utama bagi semua lembaga. Tidak mengherankan jika dua orang ahli mungkin tidak sepakat tentang cara membangun lembaga yang baik karena kualitas menurut pendapat satu orang terkadang dapat berbenturan dengan kualitas menurut pendapat orang lain. Bisnis yang menganggap serius pencapaian kualitas tahu bahwa sebagian besar kunci kualitas terletak pada perhatian dan pemenuhan tuntutan serta keinginan klien dan konsumen perusahaan secara empatik. (Saidin et al. 2023)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mutu adalah ukuran yang menunjukkan baik atau buruknya suatu benda, ukuran, dan derajat kecerdasan, bakat, dan sebagainya (Pandemi et al. 2021). Secara sederhana, mutu adalah kemampuan memenuhi atau melampaui harapan klien. Jadi, mutu adalah derajat mutu yang telah mencapai atau bahkan melampaui harapan. Sallis, sebagaimana dikutip oleh Fitriyah Ekawati dalam Deni Koswara dan Cepi Triatna, mendefinisikan mutu dari dua sudut pandang, yaitu mutu mutlak dan mutu relatif. Mutu yang tidak dapat dikompromikan dan bersifat mutlak disebut mutu absolut. Mutu lembaga pendidikan Islam dapat ditingkatkan dengan melakukan pembenahan pada aspek perencanaan mutu/kualitas, pengendalian mutu/kualitas, dan peningkatan mutu/kualitas (Munir et al. 2023). Isi pokok perencanaan mutu ialah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam seperti pesantren dan madrasah. Apa yang diharapkan dari lulusannya serta kebutuhan apa yang mendesak dihadapi oleh umat Islam.

Selanjutnya, lembaga pendidikan Islam harus menerjemahkan kebutuhan itu ke dalam program kegiatan, dan menyusun langkah-langkah dalam proses pelaksanaan program untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu. Merujuk pada Trilogi Juran, mutu lembaga pendidikan Islam dapat ditingkatkan dengan melakukan pembenahan pada aspek perencanaan mutu/kualitas, pengendalian mutu/kualitas, dan peningkatan mutu/kualitas. Isi pokok perencanaan mutu ialah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam seperti pesantren dan madrasah. Apa yang diharapkan dari lulusannya serta kebutuhan apa yang mendesak dihadapi oleh umat Islam. Selanjutnya, lembaga pendidikan Islam harus menerjemahkan kebutuhan itu ke dalam program kegiatan, dan menyusun langkah-langkah dalam proses pelaksanaan program untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu. (Rahman et al. 2022)

Menurut Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, apabila proses pembelajaran pada satuan pendidikan bersifat interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik untuk aktif berprestasi, serta cukup memberi ruang bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, serta perkembangan fisik dan psikis peserta didik, maka mutu pendidikan dikatakan bermutu. Guru dan tenaga pendidik lainnya harus mampu menjadi panutan bagi peserta didik selama proses pembelajaran. Berdasarkan undang-undang pemerintah ini, sangat penting bagi semua lembaga pendidikan untuk fokus pada mutu pembelajaran guna mempertahankan dan bahkan meningkatkan mutu pengajaran di kelas. Lembaga pendidikan harus mematuhi aturan ini dengan melaksanakan berbagai program dan kegiatan ilmiah yang dapat meningkatkan potensi guru, seperti lokakarya, seminar, dan pelatihan berkelanjutan, guna menjadikan guru lebih profesional dan meningkatkan kapasitasnya dalam mengawasi pengajaran yang bermutu. (Wati 2019)

Ruang Lingkup Bidang sumber daya manusia adalah (1) Bidang Pekerjaan. Bidang pekerjaan yang pertama adalah perencanaan SDM, yang meliputi tindakan-tindakan seperti perencanaan kualitas dan kuantitas SDM serta kegiatan perancangan kerja SDM yang ada. Perencanaan kualitas dan kuantitas SDM merupakan usaha manajemen SDM yang paling tidak pasti, karena yang terutama adalah Mereka harus meramalkan tren lingkungan bisnis perusahaan yang akhir-akhir ini cukup dinamis. Secara khusus, mereka harus meramalkan tren kemajuan teknologi yang mungkin secara langsung memengaruhi kuantitas dan kualitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang.

Metode kedua adalah ergonomi, yang mendasarkan desain kerja pada karakteristik fisik tubuh manusia. Misalnya, konsep biomekanik digunakan dalam desain kerja untuk mengurangi stres dan gangguan kerja. Pendekatan motivasi adalah yang ketiga. Diharapkan strategi ini akan menginspirasi dan memberikan kesenangan dalam bekerja bagi SDM. (2) Memperoleh dan Menilai Sumber Daya Manusia Penempatan, seleksi, dan perekrutan termasuk dalam segmen kedua ini. Intinya, perekrutan adalah proses mencari dan mengamankan posisi dalam suatu organisasi. Selain memenuhi persyaratan, kelompok pelamar ini harus cukup besar untuk memberikan alternatif yang realistis bagi manajemen sumber daya manusia. (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan karier (tugas) dan peningkatan kompetensi kerja merupakan komponen ketiga. Pengembangan karier berkaitan dengan proses penciptaan jenjang karier, yaitu serangkaian jabatan (jabatan) yang dapat dipegang oleh seseorang dari jenjang terendah hingga jenjang tertinggi dalam organisasi. (Smpit 2018).

Kesimpulan

Salah satu unsur penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam adalah mutu sumber daya manusia yang memiliki akal perasaa. Dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penilaian, sumber daya manusia yang caka, kompeten, dan bermartabat akan mampu memainkan peran strategis dalam proses pendidikan. Mereka juga mampu secara efektif menghadapi berbagai tantangan zaman dan menjadi panutan dalam upaya pembinaan cita-cita Islam. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing, peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi keharusan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan usaha. Itulah cara pertama untuk menjelaskan simpulan penelitian mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Salah satu sumber keunggulan kompetitif yang dapat mengatasi berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh semua lembaga pendidikan Islam di masa mendatang adalah sumber daya manusia. Bidang sumber daya manusia meliputi bidang ketenagakerjaan, perolehan dan penilaian sumber daya manusia, serta pengembangan sumber daya manusia. Kedua, tujuan utama setiap lembaga adalah kualitas, dan tugas yang paling krusial adalah meningkatkan kualitas. Kualitas didefinisikan sebagai pemenuhan atau melampaui harapan konsumen.



Referensi

- Devi Sartika Et Al. 2023. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah." *Dirasah* 6(2):488–94.
- Farida Dwi Rahmawati, Achmad Zein Arsyad, Mardiyah. 2022. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan." *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* 1(3):68–76. Doi: 10.58192/Populer.V1i3.279.
- Hasbiyallah, H., And I. Mahlil Nurul Ihsan. 2019. *Administrasi Pendidikan Perspektif Ilmu Pendidikan Islam*.
- Munir, Munir, Derri Adi Fernando, And Ferdian Ferdian. 2023. "Konsep Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(12):9697–9703. Doi: 10.54371/Jiip.V6i12.2303.
- Nasukah, Binti. 2020. "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Institusi Pendidikan." *Jurnal Tarbiyatuna Volume* 3:51–81.
- Pandemi, Massa, D. I. Mdrasah, Tsanawiah Mtsnegeri, Pembimbing I. Prof, Hj Siti, M. Pd, Pembimbing I. I. H. Septuri, M. Ag, Fakultas Tarbiyah, And D. A. N. Keguruan. 2021. "Skripsi Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Tarbiyah Oleh : Ayu Aprilia Npm : 1711030078 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 1442 H / 20."
- Rahman, Abd, Sabhayati Asri Munandar, Andi Fitriani, Yuyun Karlina, And Yumriani. 2022. "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan." *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2(1):1–8.
- Saidin, Maisah, And Lukman Hakim. 2023. "Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):10–17. Doi: 10.61104/Alz.V1i2.86.
- Smpit, Pendidikan D. I. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit Fitriyah." *Isema* 3(2):118–39.
- Wati, Enny. 2019. "Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia." 1–51. Doi: 10.31227/Osf.Io/2rm84.

