

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA EFEKTIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Endang Sih Pujiharti ^{1*}

¹Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang

Abstract: Islamic Education Institutions are one of the platforms to realize expectations and goals in Islamic education. To prepare a generation of quality in welcoming and becoming agents of development in the era of globalization, Islamic educational institutions are demanded to be able to improve the quality of human diversity. This will be achieved if the quality of Islamic educational institutions can also be improved. Human resources are one of the most important factors in Islamic educational institutions, because human resource factors are another driving force for resources that determine the quality of Islamic education. The results of education in Islamic Education Institutions will be quality if supported by management / management of quality human resources as well. This is absolutely necessary to achieve maximum results. No matter how advanced the technology is, human factors still play a very important role for the success of an institution including Islamic educational institutions. In Islam, humans are al-insan, al-basyar, al-nas. Whereas effective management of human resources in Islamic education institutions includes the processes of planning, procurement, training and development, assessment of work performance and compensation, and maintenance of work relations.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education Institutions

*Korespondensi Penulis: endangsihp@gmail.com

Abstrak: Lembaga Pendidikan Islam merupakan salah satu wadah untuk mewujudkan harapan dan tujuan dalam pendidikan Islam. Untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas dalam menyongsong dan menjadi pelaku pembangunan di era globalisasi, lembaga pendidikan Islam dituntut mampu meningkatkan kualitas keberagaman manusia. Hal ini akan dapat tercapai apabila mutu lembaga pendidikan Islam juga dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam lembaga pendidikan Islam, karena faktor sumber daya manusia merupakan penggerak sumber daya yang lain yang menentukan kualitas pendidikan Islam. Hasil pendidikan dalam Lembaga Pendidikan Islam akan berkualitas apabila didukung oleh manajemen/pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Hal ini sangat mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Betapapun majunya teknologi yang ada, tetapi faktor manusia tetap memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan Islam. Dalam Islam, manusia adalah *al-insan, al-basyar, al-nas*. Sedangkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam meliputi proses perencanaan, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Perkembangan masyarakat dari agraris ke industrialis dan informatis yang menyebabkan perubahan terhadap pola hubungan ekonomi, sosial, budaya dari umat manusia, terkadang dapat menyebabkan kegoncangan kepada manusia itu sendiri apabila tidak dipersiapkan dengan baik. Peranan pendidikan dalam memberikan bekal mental dan rohani kepada manusia menjadi sangatlah penting. Di sisi lain, berbagai persoalan yang berkaitan dengan pendidikan Islam seperti tujuan pendidikan, kurikulum, guru, metode, pendekatan, sarana pendidikan, dan sebagainya akan mengalami perkembangan.¹

¹Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001)

Pendidikan Islam merupakan hal yang sangat penting, karena dalam pendidikan Islam orang tua atau guru berusaha secara sadar untuk memimpin dan mendidik anak yang diarahkan pada perkembangan jasmani dan rohani sehingga akan mampu membentuk kepribadian yang utama sesuai dengan ajaran agama Islam.² Ini selaras dengan tujuan dalam pendidikan Islam itu sendiri, dan hal ini akan dapat tercapai apabila dilakukan pengelolaan sumber daya yang ada di dalamnya secara maksimal.

Prinsip-prinsip pokok dalam pendidikan Islam antara lain : 1) Penciptaan yang bertujuan, yang artinya bahwa pendidikan merupakan bentuk ibadah dengan interaksi pada alam, manusia sebagai fokus dan keimanan sebagai tujuan. 2) Kesatuan yang menyeluruh, yaitu kesatuan perkembangan individu, masyarakat dan dunia serta kesatuan umat manusia sebagai karakteristik universalitas. Ditambah kesatuan pengetahuan yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan seni. 3) Keseimbangan yang kokoh, yaitu keseimbangan antara teori dan penerapan, bagi individu dan masyarakat, serta antara fardhu 'ain dan fardhu kifayah baik keagamaan maupun keduniaan.³

Lembaga Pendidikan Islam merupakan salah satu wadah untuk mewujudkan harapan dan tujuan-tujuan dalam pendidikan Islam. Untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas dalam menyongsong dan menjadi pelaku pembangunan pada era globalisasi, lembaga pendidikan dituntut mampu meningkatkan kualitas keberagamaan manusia (dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan agama). Hal ini akan dapat tercapai apabila mutu lembaga pendidikan Islam juga dapat ditingkatkan. Dengan kata lain, masyarakat yang maju saat ini juga menuntut adanya kemajuan kualitas hasil pendidikan Islam.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi/lembaga terutama lembaga pendidikan. Artinya keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, faktor-faktor sumber daya manusia

² Abdul Majid, *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), hal. 22.

³ Ali dan Munzier, *Watak Pendidikan Islam*, (Jakarta: Friska Agung Insani, 2000), hal. 55-68.

yang ada sangatlah menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Hasil pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam akan berkualitas apabila didukung oleh manajemen/pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Betapapun majunya teknologi saat ini, namun tetaplah faktor manusia memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam sangatlah penting terkait dengan bagaimana mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dan tenaga pendidik yang ada dalam lembaga sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan Islam perlu dikelola secara profesional supaya terjadi keseimbangan antara kebutuhan guru dan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Terjadinya keseimbangan tersebut merupakan faktor utama agar lembaga pendidikan dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Pengelolaan/manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut juga sebagai manajemen personalia, menurut Arikunto dalam Barnawi adalah seluruh proses penataan yang berkaitan dengan masalah mendapatkan dan menggunakan tenaga kerja secara efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses penataan yang dimaksud adalah semua proses yang meliputi: a) perencanaan pegawai, b) cara memperoleh tenaga kerja yang tepat, c) cara menempatkan dan penugasan, d) cara pemeliharaan, e) cara pembinaan, f) cara mengevaluasi, g) cara pemutusan hubungan kerja.⁴

Perkembangan lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam sangatlah dipengaruhi oleh kemampuan dan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di lembaga pendidikan tersebut. Jika pengelolaan/

⁴ Barnawi dan M Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 37.

manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan profesional, maka diharapkan karyawan dan tenaga pendidik akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka akan dapat berprestasi dengan baik pula. Maka dari itu tidaklah berlebihan apabila ada asumsi bahwa sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang dominan dalam menentukan berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi. Karena tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak mungkin sebuah organisasi dapat dijalankan dengan baik. Ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak sumber daya lain yang ada dalam organisasi. Walaupun didukung teknologi yang sangat canggih sekalipun, tetaplah tanpa adanya faktor sumber daya manusia maka keberhasilan tidak akan bisa didapatkan.

Karena begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan Islam, maka sangatlah penting pula diketahui tentang konsep sumber daya manusia dalam Islam, serta bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam. Sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam kehidupan. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan perannya tersebut diperlukan pengelolaan yang efektif demi meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

B. Konsep Sumber Daya Manusia dalam Islam

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk kelangsungan suatu organisasi/lembaga. Demikian pula dalam lembaga pendidikan, faktor sumber daya manusia sangatlah menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Atau bisa dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi/ lembaga tergantung dari kualitas sumber daya manusianya.

Seiring dengan perkembangan jaman yang menimbulkan banyak perubahan dalam segala bidang kehidupan, akan dapat menimbulkan berbagai perubahan nilai-nilai yang terjadi dalam masyarakat. Sehingga sangat perlu dipersiapkan sebaik-baiknya melalui pendidikan untuk memberikan bekal fisik maupun mental kepada manusia.

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan bakat dan kemampuan individu, sehingga potensi-potensi kejiwaan itu dapat diaktualisasikan secara sempurna.⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Musa Asy'ari yang dituangkan dalam bukunya yang berjudul *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam Al-Qur'an*, disitu ditunjukkan secara jelas bagaimana agama memberikan potret yang utuh, apik dan komprehensif tentang sosok manusia melalui tiga istilah yaitu *al-insan*, *al-basyar*, dan *al-nas*.

Insan berasal dari kata *anasa* yang artinya melihat, mengetahui dan meminta ijin, mengandung pengertian adanya kaitan kemampuan penalaran. Dilihat dari asalnya *nasiya* artinya lupa menunjuk adanya kaitan dengan kesadaran diri. Sedangkan dilihat dari asalnya *al-uns* atau *anisa* artinya adalah jinak. Dari beberapa arti di atas kata insan menunjuk pada suatu pengertian adanya kaitan dengan sikap yang lahir dari adanya kesadaran penalaran. Manusia pada dasarnya adalah jinak, dapat menyesuaikan dengan realitas hidup dan lingkungan yang ada. Manusia memiliki kemampuan adaptasi yang cukup tinggi, untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupannya, baik perubahan sosial maupun perubahan alamiah. Manusia menghargai tata aturan etis, sopan santun, dan sebagai makhluk yang berbudaya, tidak liar, baik secara sosial maupun alamiah.⁶

Dari pengertian di atas dapatlah diketahui bahwa manusia pada dasarnya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang ada dalam lingkungannya. Seiring dengan perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan, kadangkala diiringi dengan pergeseran-pergeseran nilai yang ada dalam masyarakat. Jika manusia tidak siap menghadapinya, akan dapat menyebabkan hal-hal yang kurang baik. Oleh karena itu manusia sebagai sumber daya perlu dipersiapkan dengan baik melalui proses belajar/pendidikan. Melalui

⁵ M Amin, *Konsep Masyarakat Islam Upaya Mencari Identitas dalam Era Modernisasi*, (Jakarta: Fikahati Aneksa, cetakan ke-1, 1992), hal. 93.

⁶ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hal. 10-11.

pendidikan diharapkan dapat memperkuat kesiapan fisik dan mental dalam menghadapi segala dampak dari perubahan yang terjadi.

Dalam Al-Qur'an, insan digunakan untuk menyatakan: 1) bahwa manusia menerima pelajaran dari Tuhan tentang apa yang tidak diketahuinya. (QS Al-'Alaqa, 96: 1-5), 2) mempunyai musuh yang nyata yaitu setan. (QS 12: 5), 3) sebagai makhluk yang dapat memikul amanah dari Tuhan. (QS 33: 72), 4) sebagai makhluk yang harus pandai menggunakan waktu untuk beriman dan beramal yang baik (QS 103: 1-3), 5) sebagai makhluk yang hanya akan mendapatkan bagian dari apa yang telah dikerjakannya. (QS 53: 39), 6) sebagai makhluk yang mempunyai keterikatan dengan moral ataupun sopan santun.⁷

Sehingga dapat dilihat bahwa dalam Al-Qur'an juga dijelaskan kalau manusia menerima pelajaran dari Tuhan tentang apa yang tidak diketahuinya. Artinya manusia adalah makhluk yang bisa menerima pengetahuan tentang apa saja yang belum mereka ketahui agar bisa membedakan antara hal yang baik dan buruk, serta dapat bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya. Menjalankan segala hal yang dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan kesopanan sesuai anjuran ajaran Islam sebagai pedoman hidup agar mendapatkan keuntungan baik dunia maupun akhirat.

Sedangkan *basyar* digunakan untuk menyebut semua makhluk, baik laki-laki atau perempuan, baik satu atau banyak. Penggunaan kata *basyar* dalam Al-Qur'an memberikan pengertian bahwa yang dimaksudkan adalah anak adam yang biasa makan dan berjalan di pasar-pasar dan mereka saling bertemu atas dasar persamaan. Artinya persamaan umum yang menjadi ciri pokok adalah secara lahiriah menempati ruang dan waktu, serta terikat oleh hukum-hukum lahiriah. Bergantung pada alam, pertumbuhan dan perkembangan fisiknya tergantung apa yang dimakan dan diminumnya. Dalam Al-Quran kata *basyar* digunakan: 1) untuk pengertian kulit manusia (QS 74: 27-29), 2) untuk pengertian persentuhan laki-

⁷ Abuddin Nata, *Paradigma...*, hal. 11.

laki dan perempuan, 3) untuk proses penciptaannya yang bermula dari tanah, 4) untuk menyatakan tentang kematiannya.⁸

Artinya kata *basyar* berkaitan dengan manusia dalam eksistensi secara fisik. Dimana pertumbuhan maupun perkembangannya ditentukan oleh apa yang dimakannya dan diminumnya. Sosok manusia yang proses penciptaannya berawal dari tanah. Manusia yang tumbuh dan berkembang berdasarkan apa yang dia makan dan minum. Yaitu manusia yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Masing-masing dilihat secara lahiriah, bentuknya sama, sama-sama butuh makan dan minum untuk pertumbuhan dan mempertahankan hidupnya, beraktivitas dan sebagainya.

Sedangkan kata *Al-nas* dalam Al-Qur'an menyatakan adanya sekelompok orang atau masyarakat yang mempunyai berbagai kegiatan untuk mengembangkan kehidupannya. Kegiatan tersebut antara lain: 1) melakukan kegiatan peternakan (QS 28: 23), 2) kemampuannya dalam mengelola besi/logam (QS 52: 25), 3) kemampuannya dalam melakukan pelayaran dan mengadakan perubahan sosial (QS 2: 164), 4) kemampuannya memimpin (QS 2: 124), 5) kepatuhannya dalam beribadah (QS 2: 21).

Maka jelaslah bahwa agama ternyata memberikan penjelasan tentang kehidupan manusia dalam potretnya yang utuh dan menyeluruh tanpa ada satupun unsur yang diabaikan. Agama menggambarkan bahwa kehidupan manusia diarahkan untuk mengembangkan tiga potensi yang dimilikinya, yaitu potensi fisik, intelektual dan rohaniannya, dan potensi sosiologisnya secara harmonis dan seimbang. Kehidupan yang seimbanglah yang dikehendaki oleh agama. Sebagai insan ia perlu pendidikan, seni, kebudayaan dan sebagainya. Sebagai *basyar* ia butuh makan, tempat tinggal dan sebagainya, dan sebagai *al-nas* ia butuh teman atau pendamping.⁹

⁸ Abuddin Nata *paradigma...*, hal.12-13

⁹ Abuddin Nata, *paradigma...*, hal 13-14.

Di atas telah diuraikan bagaimana agama Islam memandang manusia dan potensi yang ada di dalamnya. Semua potensi yang ada harus dikembangkan secara seimbang agar menjadi manusia yang diharapkan oleh agama. Tak satupun dari potensi yang ada tersebut bisa diabaikan keberadaannya. Sebagai salah satu sumber daya terpenting, manusia dengan segala potensi yang dimilikinya diharapkan dapat mengatur sumber daya yang lain dimanapun ia berada, termasuk dalam suatu organisasi/lembaga. Manusia sebagai *Al-nas* terkait dengan kehidupannya dalam masyarakat, bagaimana ia melakukan kegiatan sehari-hari sebagai warga masyarakat.

Begitulah terlihat dengan jelas bagaimana konsep sumber daya manusia dalam Islam. Manusia dengan segala potensi yang dimilikinya baik fisik, psikis maupun sosial. Selain itu sangatlah diperlukan pendidikan baik fisik, mental maupun sosial agar mampu menghadapi segala macam perubahan yang ada dalam masyarakat. Ketiga potensi yang dimiliki oleh manusia, harus dikembangkan secara seimbang.

C. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif dalam Lembaga Pendidikan Islam

Manusia adalah merupakan sumber daya penggerak dalam lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam, haruslah mempunyai sifat yang diilhami sifat-sifat yang dimiliki para nabi yaitu shiddiq (benar/jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan wahyu pada umatnya), fathonah (pandai/cerdas). Dalam suatu lembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan Islam, manusia dengan segala potensi yang dimilikinya dituntut untuk berinteraksi dan bekerjasama dengan anggota lembaga yang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat peran manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting, maka sangat perlu dilakukan pengelolaan yang efektif agar dapat membantu memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan/manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa unsur terkait dengan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lembaga pendidikan Islam, pengelolaan sumber daya manusia tersebut juga harus sesuai dengan ajaran Islam yang berlandaskan kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Beberapa unsur yang ada dalam proses manajemen sumber daya manusia tersebut antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal yang diambil manajemen untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pada waktu yang tepat pula untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini merupakan langkah yang sangat penting karena berkaitan dengan proses penentuan tentang apa yang akan dilakukan pada masa yang akan datang terkait dengan ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Oleh karena itu, dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian agar dapat merumuskan perencanaan dengan tepat.

Jadi tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Tujuan yang lain adalah untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Demi tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka perlu dilakukan adanya *job analysis*, yakni proses pendeskripsikan dan pencatatan tentang jabatan/pekerjaan yang didasarkan pada uraian pekerjaan (*job description*) yang meliputi komponen-komponen, seperti: tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Setelah itu dibuatlah *job specification* (spesifikasi jabatan) yang memuat uraian tentang keterampilan-keterampilan,

pengetahuan dan kemampuan serta kepribadian yang diperlukan individu untuk melaksanakan jenis jabatan tertentu.¹⁰

Sebagai langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif agar dapat mencapai hasil yang maksimal, maka proses perencanaan merupakan kegiatan yang sangat perlu mendapat perhatian. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan. Arti dari ayat tersebut adalah: *“Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”*

Jelaslah bahwa sebelum melakukan sesuatu, manusia haruslah melakukan perencanaan terlebih dahulu apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini seperti digambarkan dalam Al-Qur’an surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan alam semesta ini dengan sebaik-baik perencanaan. Sehingga sudah seharusnya kita pun membuat perencanaan terlebih dahulu sebelum melakukan sesuatu, agar pekerjaan yang kita lakukan bisa berjalan dengan baik dan dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, untuk mendapatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan, haruslah dilakukan perencanaan terlebih dahulu.

Lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu wadah untuk terjadinya proses pendidikan Islam, yang tentunya memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan penjaga sekolah. Perencanaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam merupakan langkah-langkah yang diambil pengelola lembaga pendidikan Islam yang bersangkutan dalam menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat. Pengelola lembaga mengidentifikasi kebutuhan tenaga guru atau tenaga yang lainnya sesuai dengan kriteria yang

¹⁰ Al-Qur’an: Surat Shaad: 27.

dibutuhkan, sehingga terjamin ketersediaan sumber daya manusia yang tepat untuk pekerjaan dan waktu yang tepat pula.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia,

Langkah berikutnya setelah mengetahui kebutuhan tenaga kerja adalah pengadaan tenaga kerja. Proses pengadaan tenaga kerja dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, sampai penempatan tenaga kerja. Hal-hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Rekrutmen

Dalam suatu organisasi atau lembaga, selalu ada kemungkinan terjadinya lowongan pekerjaan. Lowongan ini bisa disebabkan oleh adanya tenaga kerja yang memasuki masa pensiun, promosi/demosi, mengundurkan diri ataupun secara sengaja diberhentikan dari organisasi/lembaga yang bersangkutan. Demikian pula ini bisa juga terjadi di lembaga pendidikan Islam.

Apapun alasan terjadinya lowongan tersebut, yang jelas lowongan ini harus diisi dengan tenaga kerja yang baru. Untuk itu proses awal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya.¹¹ Jadi mulai organisasi/lembaga memutuskan mencari tenaga kerja, berarti proses rekrutmen telah dimulai sampai para pelamar memasukkan lamarannya.

Seperti yang tersirat dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yang artinya sebagai berikut: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan*

¹¹ Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 102.

berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(QS Al-Baqarah: 30).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi ini, agar mereka bisa menjaga dan memelihara bumi ini dengan sebaik-baiknya dengan penuh ketaatan kepada Allah. Terkait dengan proses rekrutmen, pimpinan organisasi/lembaga harus bisa menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada tempat yang kosong sesuai dengan kebutuhannya dengan langkah awal menarik calon tenaga kerja untuk mengajukan lamarannya ke lembaga tersebut.

Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, jika terdapat kekosongan yang terjadi baik untuk tenaga pendidik, maupun tenaga kependidikan maka haruslah segera dilakukan perekrutan. Jika keputusan pengisian kekosongan sudah dilakukan dan diumumkan, hingga ada beberapa lamaran yang masuk berarti proses rekrutmen sudah dilakukan. Proses rekrutmen berakhir ketika para pelamar telah memasukkan lamarannya ke lembaga yang bersangkutan.

b. Seleksi

Setelah proses perekrutan yang diakhiri dengan masuknya sejumlah lamaran dari para pelamar, proses selanjutnya adalah seleksi. Proses seleksi merupakan proses untuk memutuskan pilihan diantara beberapa pelamar yang masuk yang dianggap layak untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan diisi. Proses ini merupakan salah satu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tepat atau tidaknya tenaga kerja yang akan mengisi kekosongan jabatan/pekerjaan dalam organisasi tersebut tergantung dari cermat/tidaknya proses seleksi yang dilakukan.

Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, proses seleksi harus dilakukan secara cermat. Hal ini dikarenakan calon tenaga pendidik maupun kependidikan harus betul-betul sesuai dengan yang dibutuhkan. Terutama tenaga pendidik harus memiliki beberapa macam kompetensi antara lain kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesi dan kompetensi sosial. Selain itu tenaga pendidik yang dipilih dalam lembaga pendidikan Islam harus mempunyai ketaqwaan kepada Allah SWT dan memiliki akhlak yang mulia sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini disebabkan karena seorang tenaga pendidik (guru) harus bisa menjadi teladan/panutan bagi peserta didiknya. Untuk melakukan seleksi atas pelamar yang masuk harus dilakukan seteliti dan secermat mungkin agar benar-benar mendapatkan tenaga seperti yang diharapkan. Dalam Al-Qur'an terkait dengan proses seleksi ini adalah sebagaimana terdapat dalam QS. Qashash ayat 26 yang artinya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."(QS Qashash: 26).

Dalam Islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Dan hal ini hanya mungkin dilakukan oleh seorang ahli. Rasulullah Saw mengatakan bahwa: "*bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang tidak ahli, maka tunggulah kehancurannya.*"¹²

Dari ayat tersebut terlihat bahwa di dalam Al-Qur'an yang menjadi pedoman bagi seluruh umat manusia pada umumnya dan lembaga pendidikan Islam pada khususnya, mengajarkan untuk melakukan seleksi apabila kita mau mempekerjakan sumber daya manusia. Pengelola lembaga pendidikan Islam harus melakukan pemilihan/seleksi terhadap calon-calon tenaga kerja yang akan bekerja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Hal ini tentunya dimaksudkan agar hanya tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhanlah yang terpilih. Sehingga mereka yang memang benar-benar mempunyai kemampuanlah yang akan dipilih, sehingga mampu mengemban tugas yang akan diberikan.

Sedangkan dari sabda Rasulullah di atas jelaslah bahwa setiap sumber daya manusia yang menduduki/mengisi suatu jabatan/pekerjaan, haruslah orang yang

¹² Abdul Majid, *Belajar...*, hal. 22.

memang ahli di bidangnya. Hal ini disebabkan karena apabila seseorang bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka akan mengakibatkan kehancuran/kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula yang terjadi, apalagi dalam lembaga pendidikan Islam. Haruslah dilakukan seleksi yang cermat, agar didapatkan sumber daya manusia yang benar-benar ahli di bidangnya, dengan demikian akan membantu dan mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c. Penempatan

Setelah dilakukannya proses rekrutmen dan seleksi, langkah selanjutnya adalah penempatan tenaga kerja sebagai pegawai baru. Sebagai pegawai baru, harus bisa beradaptasi dengan pekerja lain dalam organisasi/lembaga yang bersangkutan. Demikian pula semua pihak yang ada dalam organisasi tersebut harus membantu dan mendukung usaha pegawai baru tersebut.

Di dalam organisasi, semua pihak harus menunjukkan sikap penerimaan yang ikhlas sambil menegaskan bahwa pegawai baru itu diharapkan akan menjadi pekerja yang produktif, loyal kepada organisasi dan kepada teman sekerja serta berperilaku positif, sekaligus memberikan kesan bahwa organisasi akan berusaha memenuhi kepentingan pegawai yang bersangkutan. Selain itu harus ditekankan pula bahwa jika pegawai baru menunaikan tugas dengan baik, dia akan memperoleh haknya dengan baik pula. Tetapi pegawai baru harus menyadari juga bahwa organisasinya mempunyai hak-hak tertentu. Keberhasilan menjaga keseimbangan antara keduanya, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak, merupakan jaminan serasinya hubungan antara pegawai dengan organisasi. Hal ini perlu mendapat perhatian dari para pengelola sumber daya manusia dalam setiap organisasi.¹³

Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik maupun kependidikan, setelah melalui proses rekrutmen dan

¹³ Sondang, *Manajemen...*, hal. 154.

seleksi, tenaga kerja baru ditempatkan di bagiannya masing-masing. Baik itu tenaga guru atau yang lainnya, mereka harus mulai belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Hal ini membutuhkan waktu serta dukungan dari semua anggota sekolah sehingga semua akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Al-Qur'an terkait dengan masalah penempatan tenaga kerja adalah seperti yang terdapat dalam QS Al-Hadid ayat 7 yang artinya: *"Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasulnya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman diantara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar."*(QS Al-Hadid: 7)

Dari ayat tersebut dimaksudkan, Allah menjadikan manusia penguasa di bumi dan menyerukan untuk menafkahkan sebagian harta yang dimilikinya untuk bertakwa kepada Allah agar mendapatkan pahala. Artinya Allah menganggap manusia itu sangat tepat untuk menjadi khalifah dan mengelola bumi ini. Terkait dengan penempatan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, bisa dijelaskan bahwa dari hasil seleksi, orang yang terpilih dianggap sebagai orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada dalam lembaga tersebut. Oleh karena itu mereka harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, dengan bantuan semua tenaga kerja yang ada di lembaga yang bersangkutan. Setiap kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, selalu berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an atau As-Sunnah.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Sejalan dengan kemajuan jaman, sumber daya manusia dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan segala perubahan. Sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya yang paling penting yang ada dalam organisasi/lembaga. Kehidupan organisasi/lembaga saat ini berada pada lingkungan yang tidak stabil

sehingga sukar untuk diprediksi. Demikian pula dalam lembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan Islam. Terjadinya perubahan-perubahan dalam segala bidang kehidupan seperti ekonomi, sosial, budaya dan yang lainnya menyebabkan pergeseran-pergeseran nilai yang ada dalam masyarakat. Untuk itulah diperlukan kemampuan yang baik untuk menghadapinya.

Lembaga Pendidikan terutama lembaga pendidikan Islam sangat diharapkan kontribusinya dalam membentuk manusia yang berkualitas, sehingga seorang pendidik (guru) juga dituntut untuk selalu terus menerus meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Baik ia merupakan pegawai baru maupun pegawai lama dan sudah berpengalaman, maka tetap memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena hal ini merupakan suatu cara yang sangat baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa dielakkan. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sudah merupakan bagian dari kebutuhan ini. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari *human investment*. Pelatihan sangat membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja di masa yang akan datang.

Dalam Al-Qur'an surat Ali 'Imran ayat 2 dijelaskan bahwa: *"Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga menyatakan yang demikian itu). Tak ada Tuhan melainkan Dia (yang berhak disembah), Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana."*(QS Ali 'Imran: 2)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang-orang yang berilmu memiliki martabat yang lebih tinggi daripada orang yang tidak berilmu. Disini jelas bahwa manusia diwajibkan untuk selalu menambah pengetahuannya, melalui proses belajar. Sehingga penerapan ayat tersebut dalam kehidupan terutama dalam dunia pendidikan sangatlah tepat. Proses pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, merupakan

proses yang diharuskan untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga diharapkan akan menambah kemampuan dan keterampilan mereka. Hal ini diharapkan akan lebih membantu memudahkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

4. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi

Prestasi kerja para pegawai merupakan pencerminan atas prosedur pengadaan pegawai yang telah ditempuh oleh bagian kepegawaian. Yang artinya jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah berjalan dengan baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja mereka akan memuaskan, demikian pula sebaliknya.¹⁴

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah terlihat bahwa proses-proses yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah merupakan proses yang saling terkait satu sama lain. Masing-masing prosedur yang ada dalam proses pengadaan seperti rekrutmen, seleksi maupun penempatan haruslah betul-betul dilakukan dengan secermat mungkin. Apabila rekrutmen, seleksi dan penempatan dilakukan dengan tepat, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja mereka akan memuaskan. Demikian pula sebaliknya, jika masing-masing prosedur di atas kurang diperhatikan maka akan dapat mengakibatkan tenaga kerja yang diperoleh juga tidak bisa diandalkan.

Terutama dalam lembaga pendidikan Islam, proses pengadaan juga perlu mendapat perhatian agar tenaga pendidik maupun kependidikan yang mengisi lowongan yang ada benar-benar tepat sehingga nantinya prestasi yang dicapai juga maksimal. Untuk mengetahui bagaimana prestasi sumber daya manusia yang ada, maka dilakukan penilaian secara berkala. Dari hasil penilaian yang dilakukan akan diketahui kondisi sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan selanjutnya.

¹⁴ Sondang, *Manajemen...*, hal. 228.

Dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 31 dijelaskan yang artinya: *Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama-nama benda itu jika kamu benar-benar orang yang benar!"*.(QS Al-Baqarah: 31). Artinya Allah pun juga melakukan evaluasi/penilaian kepada para Malaikat untuk mengetahui kemampuannya. Demikian pula seharusnya dalam lembaga pendidikan Islam. Pimpinan/Kepala Sekolah harus melakukan evaluasi/penilaian terhadap prestasi para pendidik dan karyawan agar dapat digunakan sebagai acuan dalam mengambil kebijakan selanjutnya.

Prestasi kerja juga erat kaitannya dengan kompensasi/imbalan yang diterima oleh tenaga kerja. Organisasi/lembaga harus mampu menjamin kesejahteraan karyawan dengan memberlakukan sistem imbalan yang baik. Sistem imbalan yang baik juga dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan prestasinya, yang akhirnya juga akan bermanfaat bagi organisasi/lembaga.

Sedangkan terkait dengan kompensasi atau sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.¹⁵

Jelaslah bahwa antara penilaian prestasi kerja dan kompensasi saling terkait. Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Semakin anggota organisasi merasa puas dengan sistem imbalan/kompensasi, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kontribusinya dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika organisasi tidak memperhatikan kesejahteraan anggotanya maka mereka akan asal-asalan dalam bekerja.

Seperti yang tersirat dalam Al-Qur'an surat Al-Maaidah ayat 8 yang artinya: *"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu*

¹⁵ Sondang, *Manajemen....*, hal. 253.

menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(QS Al-Maaidah: 8)

Artinya di dalam Al-Qur'an Allah mewajibkan manusia untuk selalu menegakkan kebenaran dan berlaku adil. Dalam kaitannya dengan masalah kompensasi yang harus diberikan kepada anggota organisasi/lembaga, pihak manajemen haruslah memberlakukan sistem imbalan yang baik dengan menjunjung tinggi prinsip kebenaran dan keadilan. Hal ini agar anggota organisasi merasa puas dengan sistem imbalan yang diberlakukan organisasi, sehingga membuat semangat kerja mereka meningkat dan memberikan peluang untuk meningkatkan prestasi mereka. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, jika kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan membuat mereka sejahtera maka semangat mereka untuk melaksanakan tanggung jawab pasti akan meningkat dan meningkatkan pula semangat mereka untuk berprestasi.

5. Pemeliharaan Hubungan Kerja

Sumber daya manusia adalah merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi/lembaga, oleh karena itu pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi antar para karyawan sangatlah penting. Teori manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan kerja tersebut antara lain menyangkut masalah motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan penerapan sanksi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan kualitas hidup kekarayaan para pekerja.¹⁶

Dalam lembaga pendidikan Islam, terdapat sumber daya manusia antara lain tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan. Diantara mereka harus terdapat

¹⁶ Sondang, *Manajemen...*, hal. 285-286.

hubungan yang harmonis agar tujuan dari pendidikan dapat tercapai. Hubungan antar guru, guru dengan kepala sekolah atau pegawai yang lain haruslah tercipta hubungan yang harmonis. Hal ini akan menyebabkan kondisi kerja yang kondusif, sehingga bisa menjadi motivasi bagi anggota lembaga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan nyaman.

Pengelola sumber daya manusia haruslah memahami berbagai hal dalam usahanya untuk memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh karyawan dalam lembaga pendidikan Islam. Pemberian konseling, sistem komunikasi yang efektif, serta pemberian kesempatan kepada anggota organisasi/lembaga untuk berkembang. Semuanya harus dilakukan dengan baik agar dapat tercapai tujuan lembaga pada khususnya serta tujuan pendidikan Islam pada umumnya.

Dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yang artinya: *"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*(QS Al-Qashash: 77)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia harus memperhatikan keseimbangan kebahagiaan dunia dan akhirat, dan manusia harus berbuat baik terhadap sesamanya, sebagaimana Allah juga berbuat baik kepada manusia. Jika dalam lembaga pendidikan Islam, setiap sumber daya manusia yang ada harus saling berbuat baik terhadap sesamanya, artinya harus dijalin hubungan kerjasama yang harmonis. Pemeliharaan hubungan kerja yang baik antar sumber daya manusia yang ada sangat mutlak diperlukan, supaya terjalin komunikasi dan kerjasama yang efektif demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

D. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa konsep Sumber Daya Manusia dalam Islam, menggambarkan: (1) Manusia adalah *insan*, artinya manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi yang cukup tinggi, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi di dalam kehidupannya, baik perubahan sosial maupun perubahan alamiah. (2) Manusia adalah *basyar*, artinya persamaan umum yang menjadi ciri pokok setiap manusia adalah secara lahiriah menempati ruang dan waktu, serta terikat oleh hukum-hukum lahiriah. Manusia sangat bergantung pada alam, pertumbuhan dan perkembangan fisiknya tergantung pada apa yang dimakan dan diminumnya. (3) Manusia adalah *Al-nas*, dipakai dalam Al-Qur'an untuk menyatakan adanya sekelompok orang atau masyarakat yang mempunyai berbagai kegiatan untuk mengembangkan kehidupannya.

Selanjutnya, Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam meliputi proses: (1) Perencanaan sumber daya manusia; (2) Pengadaan sumber daya manusia; (3) Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia; (4) Penilaian prestasi kerja dan kompensasi; (5) Pemeliharaan hubungan kerja.

Hasil kesimpulan dari tema pembahasan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tersebut memberikan implikasi (saran) kepada pihak lembaga pendidikan Islam khususnya, sebaiknya agar lembaga memperhatikan dan melakukan secermat mungkin setiap proses pengelolaan sumber daya manusia, sehingga nantinya sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut benar-benar bisa membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat mengkaji lebih mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam.

Daftar Rujukan

- Aly dan Munzier. (2000). *Watak Pendidikan Islam*. Jakarta: Friska Agung Insani.
- Amin, M. (1992). *Konsep Masyarakat Islam Upaya Mencari Identitas dalam Era Modernisasi*. Jakarta: Fikahati Aneksa. Cetakan ke-1.
- Barnawi dan M Arifin. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Majid, Abdul. (2012). *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nata, Abuddin. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam*. Jakarta: Grasindo.
- Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-22.