



# Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Nurhasnah<sup>1</sup>, Martin Kustati<sup>2</sup>, Nana Sepriyanti<sup>3</sup>, Tiffani<sup>4</sup>, Sekar Harum Pratiwi<sup>5</sup>, Sarbaini<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

E-mail: [nurhasnah220324@gmail.com](mailto:nurhasnah220324@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-01	This research will explain the concepts of human resource management in Islamic education. This research adopts the library research method, in which the research is conducted without the researcher being directly involved in the field. Instead, this research focuses on exploring written works and various available literature, including books, journals, magazines, newspapers, and other sources of information. The result of this research is Human Resource Management (HRM) can be defined as a series of activities that include attraction, selection, development, maintenance, and use of human resources. Human Resource Management has responsibilities that involve several aspects, including human resource planning, recruiting and selecting employees, developing the workforce through training and performance evaluation, providing compensation and benefits, and managing employee dismissal through downsizing and outsourcing. Efforts to build Quranic and superior human resources require the actualization of the values contained in the Quran, such as instilling akhlakul mahmudah through example and habituation, applying Islamic values to the education process, applying the methods of tilawah, taklim, tazkiyyah, and wisdom as exemplified by the Prophet Muhammad Saw.
<b>Keywords:</b> <i>Management;</i> <i>Human Resources;</i> <i>Islamic Education.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-01	Penelitian ini akan menjelaskan terkait dengan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Penelitian ini mengadopsi metode studi pustaka ( <i>library research</i> ), di mana penelitian dilakukan tanpa peneliti terlibat secara langsung di lapangan. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada penjelajahan karya tulis dan berbagai literatur yang tersedia, termasuk buku, jurnal, majalah, koran, dan sumber informasi lainnya. Hasil penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab yang melibatkan beberapa aspek, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan penyeleksian karyawan, pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan dan evaluasi kinerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta pengelolaan pemberhentian karyawan melalui perampingan dan outsourcing. Upaya membangun sumber daya manusia yang Qurani dan unggul, diperlukan adanya aktualisasi dari nilai-nilai yang terdapat di dalam Al-Quran, seperti menanamkan akhlakul mahmudah melalui teladan dan pembiasaan, mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan, mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw.
<b>Kata kunci:</b> <i>Manajemen;</i> <i>Sumber Daya Manusia;</i> <i>Pendidikan Islam.</i>	

## I. PENDAHULUAN

Salah satu media yang dapat digunakan dalam dunia pendidikan untuk membentuk karakter peserta didik adalah pendidikan Islam (Puspitasari et al., 2022). Sebagai salah satu pilar utama dalam pembentukan karakter dan moralitas, pendidikan Islam tentu perlu dan membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang holistik. Tidak hanya yang berhubungan sumber daya manusia dengan aspek administrasi dan kepegawaian namun juga dengan pengelolannya, pemberdayaannya, serta penge-

mbangan seluruh individu yang ikut terlibat dalam proses pelaksanaan pendidikan Islam.

Globalisasi yang merupakan bagian dari perubahan-perubahan yang terjadi di zaman modern dengan segala kecanggihan teknologi yang semakin berkembang (Nasrika, 2018). Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang memberikan pengaruh dan dampak yang besar terhadap dunia pendidikan tentu mendatangkan tantangan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam instansi-instansi pendidikan Islam, sehingga menjadikan bertambah kompleksnya problematika yang dihadapi.

Pergeseran paradigma pendidikan serta berkembangnya tuntutan tuntutan masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya profesional dalam bidang akademis namun juga harus mampu menyelaraskan nilai-nilai keislaman dengan perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama dalam mengelola semua aset yang ada di bumi ini. Manusia, yang diciptakan oleh Allah sebagai khalifah di dunia, bertanggung jawab untuk mengurus dan mengelola bumi beserta sumber daya alamnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, makhluk hidup, dan seluruh alam semesta. Sebabnya, setiap penciptaan Allah di dunia ini sengaja diciptakan untuk memberikan manfaat bagi kesejahteraan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Alquran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13: (RI, 2014).

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*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 (Qs. Al-Jatsiyah: 45/13)."*

Dalam tafsir Al-Qurtubi menjelaskan bahwasannya semua itu diciptakan oleh Allah untuk umatnya untuk dapat dimaksimalkan kebermanfaatannya dan sebagai karunia oleh Allah kepada manusia (Qurthubi, 2016). Karena itu, tugas manusia untuk mengelola sumber daya yang ada harus dilaksanakan dengan bijaksana, mengingat ini merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat. Untuk mencapai manajemen yang efektif, manusia diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan mereka. Dalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah menyerukan kepada manusia untuk mengejar ilmu sebanyak-banyaknya tanpa batas, dengan tujuan membuktikan kekuasaan Allah Swt. Ilmu yang dimaksud dalam konteks ini harus difokuskan pada pemahaman Alquran dan Hadits. Manusia memiliki potensi untuk menjadi yang terhormat di antara semua makhluk, sekaligus memiliki potensi untuk menjadi yang paling rendah di antara mereka (Hidayat & Wijaya, 2017). Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam

mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.

Dalam rangka memahami kompleksitas dan relevansi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, penelitian ini akan menjelaskan terkait dengan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Dengan adanya penulisan ini diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat lebih efektif dalam mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan dunia modern dengan tetap memegang teguh kepada prinsip-prinsip dan nilai-nilai keislaman.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kualitatif, sebab luaran dari penelitian ini tidak bersifat numeric, pendekatannya datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat (Sahir, 2022). Pemilihan pendekatan kualitatif dipertimbangkan dengan cermat karena sesuai dengan konteks pembahasan yang akan dijelajahi. Penggunaan data kualitatif diimplementasikan agar informasi yang diperoleh dapat dijelaskan dengan lebih alami dan otentik. Dengan demikian, data yang diperoleh mencerminkan keadaan sebenarnya secara mendalam, dan pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman menyeluruh yang sesuai dengan realitas yang sebenarnya.

Penelitian ini mengadopsi metode studi pustaka (*library research*), di mana penelitian dilakukan tanpa peneliti terlibat secara langsung di lapangan. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada penjelajahan karya tulis dan berbagai literatur yang tersedia, termasuk buku, jurnal, majalah, koran, dan sumber informasi lainnya. Dalam kajian ini, peneliti membahas dan menganalisis gagasan serta pemikiran yang terkait dengan topik penelitian, dengan dukungan dari data dan informasi yang berasal dari berbagai sumber pustaka. Penulis memilih dan mengevaluasi penelitian ini secara historis dan filosofis dengan merinci bahan-bahan literatur yang relevan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari gabungan kata "manajemen" dan "sumber daya manusia". Konsep manajemen merujuk pada pengelolaan atau tata cara untuk mengatur sesuatu dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan. Sementara itu, sumber daya manusia merujuk

pada setiap individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian MSDM dapat berbeda-beda menurut pandangan berbagai ahli. Beberapa ahli menyoroti definisi MSDM yang menekankan kegiatan yang melibatkan karyawan atau tenaga kerja, sementara yang lain menitikberatkan pada unsur kepentingan strategis dan proses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Machfudz, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai baik target individu maupun organisasi. Definisi MSDM juga melibatkan konsep kebijakan yang terstruktur, yang mencakup serangkaian tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Aspek-aspek yang tercakup dalam MSDM mencakup posisi, proses rekrutmen, seleksi, kompensasi, hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Dalam pandangan Hasibuan, MSDM diartikan sebagai bidang kajian yang mempelajari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, dengan tujuan agar dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Machfudz, 2022).

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya yang menjadi "input" yang akan diubah menjadi "output" berupa produk barang atau jasa. Sumber daya ini mencakup modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk operasional, manusia, dan sebagainya. Dari berbagai sumber daya ini, manusia atau sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai elemen yang paling krusial. Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM diperlukan sebagai alat manajerial untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia (Priyono & Marnis, 2014).

Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dalam buku R. Supomo dan Eti sebagaimana yang dikutip oleh machfudz: (Machfudz, 2022)

1. Herman Sofyandi

Strategi yang diadopsi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian, terintegrasi dalam setiap aspek operasional

Sumber Daya Manusia (SDM). Dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan juga pengembangan, hingga penempatan yang mencakup promosi, demosi, dan transfer, serta penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan manajemen hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif SDM organisasi secara lebih efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan organisasi.

2. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian mencakup penempatan individu-individu ke dalam suatu perusahaan.

3. Dale Yoder

Manajemen SDM berperan sebagai penyedia kepemimpinan dan arahan bagi para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dalam hubungan kerja mereka.

4. Edwin B. Flippo

Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam berbagai aspek, termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan juga masyarakat secara efektif.

5. Michael J. Jucius

Manajemen SDM adalah cabang manajemen yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai fungsi seperti pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja.

Tujuannya adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia organisasi:

- a) Tujuan pendirian perkumpulan adalah mencapai dan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang telah ditetapkan.
- b) Tujuan organisasi adalah melayani semua pegawai hingga tingkat optimal, mencerminkan komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap anggota tim.
- c) Tujuan organisasi adalah memperhatikan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, mencerminkan tanggungjawab sosial dan kepedulian terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat sekitar.

6. Sadili Samsudin

Aktivitas manajemen yang mencakup pemanfaatan, pembangunan, penilaian, dan pemberian penghargaan kepada individu sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan bisnis.

7. Malayu S.P Hasibuan

MSDM, sebagai ilmu dan seni, bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Oleh karena itu, MSDM juga dapat diartikan juga sebagai kegiatan yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan juga menetapkan program kepegawaian yang mencakup sejumlah permasalahan, antara lain (Hidayat & Wijaya, 2017):

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan juga penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job recruitment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan prosedur penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "the right man in the right place and the right man in the right job" (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang sesuai).
3. Menyusun program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.
4. Meramalkan kebutuhan dan penawaran sumber daya manusia di masa yang akan datang.
5. Menganalisis perkiraan kondisi perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.
6. Memantau dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian imbalan di perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memantau perkembangan teknologi dan dinamika serikat buruh.
8. Melaksanakan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi produktivitas karyawan.
9. Mengelola perpindahan karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.

10. Menyusun dan melaksanakan kebijakan pensiun, pemberhentian, dan pesangon karyawan

## B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ditentukan oleh profesionalisme dari departemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Departemen ini sepenuhnya berperan dalam membantu mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ajar, 2016). Adapun Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Menurut Cherrington yaitu (Hidayat & Wijaya, 2017):

### 1. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga kegiatan kunci, yakni perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sejatinya, tanggung jawab manajer adalah untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia. Seiring pertumbuhan perusahaan, manajer semakin bergantung pada departemen sumber daya manusia untuk menghimpun informasi tentang komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun departemen sumber daya manusia bertanggung jawab sepenuhnya atas penarikan tenaga kerja, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi spesifikasi pekerjaan guna mendukung proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan penyelidikan latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam pengadaan tenaga kerja semakin meningkat seiring dengan adanya hukum terkait kesempatan kerja yang sama dan berbagai persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### 2. Performance Evaluation

Departemen sumber daya manusia dan para manajer memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam proses penilaian kinerja. Para manajer bertanggung jawab utama dalam mengevaluasi kinerja bawahannya, sementara departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian tersebut diimplementasikan di seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga memiliki peran

penting dalam memberikan pelatihan kepada para manajer tentang cara merancang standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

### 3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi atau reward, diperlukan koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer memiliki tanggung jawab terkait kenaikan gaji, sementara departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang efektif. Sistem kompensasi harus mencapai keseimbangan yang tepat antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja.

Pembayaran mencakup gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan, sementara manfaat melibatkan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan elemen lainnya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat kompetitif di antara perusahaan sejenis, adil, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (seperti Upah Minimum Regional), dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

### 4. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk dapat mendukung peran para manajer sebagai pelatih dan penasehat yang efektif bagi bawahannya. Ini melibatkan penciptaan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, baik untuk karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan). Departemen ini juga terlibat langsung dalam pelaksanaan program-program tersebut, melakukan estimasi atas kebutuhan perusahaan terkait program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas keseluruhan dari program tersebut.

Departemen sumber daya manusia memiliki kewajiban terkait pemutusan hubungan kerja, yang mencakup dukungan dalam proses restrukturisasi perusahaan serta penyelesaian konflik internal yang mungkin timbul dalam lingkungan perusahaan.

### 5. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, peran departemen sumber daya manusia menjadi sangat aktif dalam melakukan negosiasi dan menangani masalah persetujuan bersama dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan dalam berinteraksi dengan serikat pekerja menjadi salah satu tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan mencapai kesepakatan, departemen sumber daya manusia memberikan dukungan kepada para manajer dalam mengelola implementasi persetujuan tersebut dan mengurangi risiko keluhan yang lebih lanjut. Fokus utama departemen sumber daya manusia adalah untuk mencegah praktik-praktik yang tidak sehat, seperti mogok kerja atau demonstrasi.

Dalam perusahaan tanpa serikat pekerja, departemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalin hubungan dengan karyawan. Pada umumnya, karyawan tidak bergabung dengan serikat pekerja jika mereka merasa gaji yang diterima sudah cukup memadai dan percaya bahwa perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Departemen sumber daya manusia dalam konteks ini harus memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik dan bahwa terdapat prosedur yang jelas untuk dapat menangani keluhan. Setiap perusahaan, apakah memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan metode yang tegas untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga menangani keluhan sebagai bagian dari upaya mengatasi masalah serta melindungi hak-hak tenaga kerja.

### 6. *Safety and Health*

Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk memiliki dan menerapkan program keselamatan guna mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi kerja yang sehat. Tenaga kerja perlu secara kontinu diingatkan akan pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi angka kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara keseluruhan. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja, mengidentifikasi serta

memperbaiki kondisi yang dapat membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi.

#### 7. *Personnel Research*

Dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan, serta mengimplementasikan perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia mencakup penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, prosedur penarikan dan seleksi yang efektif, serta penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi terkait masalah-masalah tersebut. Hasil analisis ini digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu mengalami perubahan atau tidak.

### C. Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia meliputi (Almasri, 2016):

#### 1. Perencanaan sumber daya manusia;

Perencanaan merujuk pada serangkaian aktivitas atau langkah-langkah yang dilakukan untuk memprediksi kebutuhan organisasi dan memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam proses perencanaan, keputusan yang melibatkan berbagai aspek seperti organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan sebagainya dibuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bunyamin, 2022).

Tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memastikan penggunaan optimal SDM dalam organisasi pada saat ini dan menyediakan SDM yang diperlukan oleh organisasi di masa depan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Adapun tujuan spesifik perencanaan SDM melibatkan (Hasnadi, 2019):

- a) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan,
- b) Menjamin ketersediaan tenaga kerja untuk saat ini dan masa depan, sehingga setiap pekerjaan memiliki pelaksana yang sesuai,

- c) Menghindari mismanajemen dan juga tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas,
- d) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja,
- e) Menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan,
- f) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan,
- g) Menjadi panduan dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan, serta
- h) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

#### 2. Perekrutan dan penyeleksian;

Menurut Cardoso Gomes (1995), rekrutmen adalah suatu proses yang mencakup pencarian, penemuan, dan penarikan para pelamar agar dapat dipekerjakan oleh suatu organisasi (Hafiedh, 2022). Proses perekrutan menjadi tahap awal dari seluruh rangkaian proses yang menjadi tanggung jawab seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM). Seleksi individu untuk pekerjaan di perusahaan dilakukan berdasarkan kesesuaian mereka dengan tugas yang akan dijalankan. Perusahaan yang hanya memiliki visi yang luar biasa namun tidak memiliki orang yang tepat tidak dapat dianggap relevan.

Sebuah perusahaan yang besar tidak hanya fokus pada merekrut individu dengan latar belakang yang memadai, tetapi juga mencari orang-orang yang memiliki karakter yang tepat. Hal ini dikarenakan, apabila perusahaan hanya mempertimbangkan pengalaman atau pendidikan sebagai indikator utama, terdapat risiko besar bahwa perusahaan tersebut dapat mengalami kerugian jika tidak dijalankan oleh individu yang memiliki integritas dan dapat dipercaya.

Setelah berhasil merekrut individu yang sesuai, manajer Sumber Daya Manusia (SDM) akan melanjutkan dengan melatih dan memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi memiliki peranan penting bagi seorang manajer, karena dalam dunia bisnis, kita tidak dapat menyalahkan kurangnya tenaga kerja; yang

sebenarnya terjadi adalah kurangnya semangat.

3. Pengembangan tenaga kerja (pelatihan dan pengevaluasian kinerja);

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan untuk membentuk individu yang memiliki kualitas, termasuk keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas terhadap suatu perusahaan atau organisasi. SDM yang berkualitas dapat berkontribusi signifikan terhadap perkembangan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi merupakan tahap berikutnya di mana seorang manajer akan menilai dan mengambil keputusan yang tepat untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan. Penting untuk menghindari potensi yang tidak digunakan oleh perusahaan. Satu-satunya limbah yang mungkin timbul dari sumber daya manusia adalah ketika seorang manajer membiarkannya tidak dimanfaatkan sepenuhnya, sehingga potensi terbesarnya tidak dapat diaktifkan.

4. Memberikan kompensasi dan tunjangan;

Secara materi, istilah kompensasi dalam konteks organisasi pendidikan mencakup bentuk-bentuk seperti gaji (termasuk tunjangan), honorarium, biaya transportasi, uang makan, dan sumber pendapatan lain yang diperoleh secara sah. Di samping itu, kompensasi juga dapat diartikan dalam bentuk perlakuan adil dan manusiawi, penyediaan pelayanan yang baik, jaminan keamanan, kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan hal-hal lain yang belum diterima namun layak dinikmati oleh tenaga pendidik. Kompensasi dalam berbagai bentuk tersebut memiliki dampak besar terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik. Kompensasi tidak terbatas pada bentuk gaji saja, melainkan dapat berupa berbagai bentuk lain, seperti tunjangan, insentif, bonus, atau bahkan bentuk non-finansial seperti cuti. Bentuk-bentuk kompensasi ini bertujuan untuk menciptakan rasa kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja pada organisasi tersebut, serta memberikan insentif untuk dapat mencapai kinerja yang optimal (Situmorang, 2016).

5. Pemberhentian karyawan (perampingan dan outsourcing).

Pemberhentian merujuk pada berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasi. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan baik dalam pengelolaan pegawai dapat membantu mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan lebih efektif (Bunyamin, 2022). Dalam melaksanakan tugas tersebut, para manajer sumber daya manusia memenuhi tujuan tersebut dengan (Almasri, 2016):

- a) Memberikan tenaga kerja yang handal dan juga terampil untuk kebutuhan organisasi.
- b) Optimalisasi produktivitas karyawan di dalam struktur organisasi.
- c) Memenuhi kebutuhan individual setiap karyawan melalui pemberian kompensasi, peluang pengembangan dan kemajuan karier, tunjangan, serta menciptakan kepuasan kerja.

#### **D. Beberapa Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam**

Dalam rangka membangun sumber daya manusia yang mengedepankan nilai-nilai Al-Quran dan memiliki keunggulan, esensial untuk melakukan aktualisasi nilai-nilai Al-Quran. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Said Agil Husin al-Munawar, yang mengindikasikan bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Quran dalam konteks pendidikan melibatkan tiga dimensi atau aspek kehidupan yang perlu diperhatikan dan dikembangkan:

1. Dimensi Spiritual, yakni iman, takwa, dan akhlak yang mulia.

Dimensi ini menekankan pada aspek akhlak, yang berfungsi sebagai alat kontrol psikis dan sosial bagi individu serta masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tercermin dalam prinsip "berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkarannya," yang erat kaitannya dengan upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, seperti ketakwaan, ketundukan, dan ibadah kepada Allah Swt. Pembentukan akhlak yang baik memiliki potensi untuk membentuk individu dan masyarakat

menjadi entitas yang beradab dalam suatu komunitas.

2. Dimensi Budaya, yakni kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dimensi ini menekankan pada pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan pada peningkatan dan pengembangan faktor dasar serta faktor ajar (lingkungan), dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar ditingkatkan melalui bimbingan dan kultivasi kemampuan, serta pengembangan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertingkah laku sesuai norma Islam. Sementara itu, faktor ajar diimplementasikan dengan mempengaruhi individu melalui proses dan upaya menciptakan kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan prinsip-prinsip kehidupan Islam.

3. Dimensi Kecerdasan, merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll.

Dimensi kecerdasan dalam perspektif psikologi adalah suatu proses yang mencakup tiga elemen, yaitu analisis, kreativitas, dan aplikasi praktis. Dengan tegasnya, dimensi kecerdasan ini memiliki dampak yang signifikan pada interpretasi nilai-nilai Alquran dalam konteks pendidikan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi kunci utama dalam semua upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berlandaskan nilai-nilai Al-Quran. Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mendidik, membentuk, membimbing, melatih, mengembangkan, mengelola, dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia. Pendidikan yang dimaksud mencakup aspek pendidikan akhlak, intelektual, dan budaya, yang seluruhnya didasarkan pada ajaran Islam. Secara rinci, upaya yang dapat dilakukan yaitu antara lain (Hidayat & Wijaya, 2017):

1. Mendemonstrasikan akhlakul mahmudah melalui contoh teladan dan pembiasaan;
2. Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan nilai-nilai kebaikan atau keburukan terkait suatu hal tertentu;
3. Membangun dan meningkatkan mental Sumber Daya Manusia (SDM) agar mandiri dan memiliki jiwa kompetitif;

4. Mendorong saling tolong-menolong dalam tindakan baik;
5. Menginternalisasi nilai-nilai moral yang berlaku;
6. Menerapkan proses humanisasi dalam interaksi sosial;
7. Meningkatkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, dan teknologi;
8. Mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan;
9. Menerapkan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah saw.

Meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan umat merupakan tanggung jawab bagi setiap individu Muslim agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di berbagai aspek kehidupan. Selanjutnya, diperlukan penempatan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, memungkinkan pengembangan potensi yang dimiliki dan pemanfaatan potensi tersebut dalam berbagai spesialisasi secara seimbang, sesuai dengan petunjuk dalam firman Allah SWT:

وما كان المؤمنون لينفروا كافة فلولا نفر من كل فرقة منهم طائفة ليتفقهوا في الدين ولينذروا قومهم إذا رجعوا إليهم لعلهم يحذرون

*Artinya: "Tidak sepatutnya bagi orang-orang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama (tafaqquh fiddin) dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya" (AT-Taubah: 122).*

Di samping itu, diharapkan agar kita dapat mengatasi aspek-aspek yang sering terlupakan dengan melakukan inovasi-inovasi baru dan melakukan evaluasi secara berkala. Kita sebaiknya menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berusaha untuk menghindari menyerahkan tugas kepada mereka yang tidak ahli di bidangnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Rasulullah SAW (Almasri, 2016):

*Artinya: "Apabila sesuatu urusan itu diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya" (HR. Bukhari).*

Inilah tempat pentingnya Islam dalam memberikan perhatian terhadap kekayaan sumber daya manusia, menjaga, dan berupaya meningkatkan kualitasnya, baik secara fisik, intelektual, maupun moral dan pemikiran. Islam menekankan pada pencapaian keseimbangan yang tepat antara kepentingan agama dan dunia, tanpa berlebihan atau menguranginya. Pemerintah telah melakukan upaya yang signifikan untuk mengatasi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan, termasuk aspek organisasi, manajemen, dan peningkatan mutu Pendidikan Islam. Meskipun demikian, hasil dari upaya tersebut masih perlu diukur dengan melihat kualitas lulusan pendidikan Islam hingga saat ini.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. MSDM berperan dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan individu maupun organisasi. Fungsi-fungsi utama dalam MSDM melibatkan staffing, evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, keamanan dan kesehatan, serta riset personi. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab yang melibatkan beberapa aspek, termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan penyeleksian karyawan, pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan dan evaluasi kinerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta pengelolaan pemberhentian karyawan melalui perampingan dan outsourcing.

Upaya membangun sumber daya manusia yang Qurani dan unggul, diperlukan adanya aktualisasi nilai-nilai Al-Quran, upaya yang dapat dilakukan adalah: Menanamkan akhlakul mahmudah melalui teladan dan pembiasaan, mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu, membangun dan mengembangkan mental SDM yang mandiri, dan berjiwa kompetitif, Saling tolong menolong dalam kebaikan, menghayati nilai-nilai moral yang berlaku, Menerapkan proses humanisasi, menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, teknologi, mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan,

mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw.

##### B. Saran

Dengan adanya artikel Jurnal "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam" diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang konsep manajemen SDM yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam, menawarkan solusi praktis untuk tantangan yang dihadapi di lembaga pendidikan Islam, dan mendorong pembaca untuk merespons dengan cara yang relevan dengan perubahan dan kemajuan dalam konteks pendidikan Islam.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ajar, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, dan Penelitian)*. Unimal Press.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2).
- Bunyamin. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Usaha Terpadu UHAMKA.
- Hafiedh. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Promis*, 3(2).
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Hidayah*, 10(2).
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Pustaka Ilmu.
- Nasrika. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 149-157.
- Priyono, & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Puspitasari, N., R, L. R., & Yusuf, R. (2022). Peran Pendidikan Agama Islam Terhadap Pembentukan Karakter Religius Peserta

- Didik. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 57–68.
- Qurthubi, S. I. Al. (2016). *Tafsir Al Qurthibi Jilid 16 (Terjemahan)*. Pustaka Azzam.
- RI, K. A. (2014). *Al-Quran dan Terjemahan*. Sygma.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Situmorang, K. (2016). Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV). *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1).