

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN ISLAM PONDOK MODREN INSAN
CENDEKIA PAYAKUMBUH**

M. Ramadhansyah¹

boybuya12345@gmail.com¹

Hidral Azhari²

hidralsho@gmail.com²

Abni³

abnibungo@gmail.com³

Abhandamra⁴

abhandamra@uinmybatusangkar.ac.id⁴

^{1,2,3,4}UIN Mahmud Yunus Batusangkar

ABSTRACT

Human resource management is a part of management science that focuses its attention on regulating the role of human resources in the activities of an organization. In order to achieve its goals, of course an organization needs human resources as system managers. In order for this system to run, its management must pay attention to several important aspects such as training, development, motivation and other aspects. Human resources are a very vital organizational asset, therefore their role and function cannot be replaced by other resources. No matter how modern the technology is used, or how much funding is prepared, without professional human resources everything becomes meaningless.

Keywords: Management, HR, Education, Islam.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern

teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Pendidikan, Islam.

PENDAHULUAN

Dalam perspektif Islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *Resource* pembangunan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga.

Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga kegiatan organisasi atau lembaga. Eksistensi bangsa Indonesia ditengah

percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pematapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*.

Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ?
2. Bagaimana komponen MSDM di lingkungan pendidikan Islam?
3. Apa tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan ?
4. Bagaimanakah prinsip-prinsip Islam dalam MSDM?
5. Bagaimanakah usaha-usaha peningkatan mutu dalam MSDM di lembaga pendidikan Islam?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2. Untuk mengetahui komponen MSDM di lingkungan pendidikan Islam
3. Untuk mengetahui tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan
4. Untuk mengetahui prinsip-prinsip Islam dalam MSDM
5. Untuk mengetahui usaha-usaha peningkatan mutu dalam MSDM di lembaga pendidikan Islam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia di Lingkungan pendidikan Islam pondok modern insan cendekia Payakumbuh dijelaskan menggunakan methodologi penelitian Kualitatif yang mana semua factor-faktor dalam penelitian ini dipilih oleh peneliti dengan mengumpulkan data atau informasi penelitian serta menarik kesimpulan. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan membaca laporan, catatan, buku, notulen tentang permasalahan yang ada. Dapat disimpulkan penelitian dengan menggunakan metodologi

kualitatif dengan strategi pengumpulan data melalui penelitian kualitatif yaitu mengumpulkan informasi, dari berbagai sumber kepustakaan, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian baik dari buku, artikel, penelitian terdahulu, catatan terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara bahasa manajemen berasal dari bahasa inggris "*management*" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan.¹ Secara istilah manajemen memiliki beberapa pengertian, yaitu:

1. Menurut *Harold Koontz & O' Donnel* dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Management*" mengemukakan, "Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain".²
2. Menurut *George R. Terry* dalam buku dengan judul "*Principles of Management*" memberikan definisi: "Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan

¹ John M. Echols, *kamus inggris indonesia*(Jakarta: PT Gramedia, 2005), hal. 372.

² Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 9.

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".³

3. Menurut *Enciclopedia of The Social Sciences*, Manajemen diartikan sebagai proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diarsyakan.⁴

Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.⁵

Menurut Hadari Nawawi mengenai pengertian Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai

penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁶

Menurut Terry mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁷ Lebih lanjut menurut Terry memberikan gambaran tentang fungsi manajemen dalam 5 kombinasi:

- 1) Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
- 2) Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*), dan pengawasan.
- 3) Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, dan pengawasan.

³ George R. Terry, *Guide to Management*, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M.(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 7.

⁴ Sondang P siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 9.

⁵ Wikipedia, *Manajemen sumber daya manusia*, dalam...
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia.

Diunggah pada Selasa, 01 maret 2016 pukul 23.10 WIB.

⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 40.

⁷ George R. Terry, *Guide to Management*, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M.(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 9.

- 4) Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi, dan memberi peranan.
- 5) Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi.⁸

B. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pendidikan Islam

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi: (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas.⁹ Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.¹⁰ Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan

mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
2. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)
3. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)
4. Penilaian Prestasi Kerja
5. Kompensasi
6. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

C. Tugas dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Berdasarkan undang-undang no. 20 tahun 2003 pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

⁸ *Ibid*, hal. 15-16.

⁹ M. Suyanto, Muhammad Business Strategy & Ethics, *Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*(Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hal. 223.

¹⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*(Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 131.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun masyarakat lain :

- 1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

- 1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh :
 - Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
 - Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
 - Pembinaan karier sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas

- Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
- Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

- 2) Pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban

- Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis
- Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan tenaga pendidik dan kependidikan.¹¹

D. Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Prinsip-prinsip islam dalam MSDM telah dijelaskan oleh Allah dan RasulNya dalam beberapa ayat Al-qur'an dan hadits, diantaranya:

1. Dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr Allah berfirman:

¹¹Ria Prendhiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam....
<http://riaprend.blogspot.co.id/2012/11/manajemen->

sumber-daya-manusia-pendidikan.html. Diunggah pada Rabu, 11 Desember 2016, pukul 18.11 WIB.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا
قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(Qs. Al-Hasyr: 18)¹²

Menurut Muhammad Ali Al Shabuni, yang dimaksud dengan “*wa al tandzur nafsun maa qaddamat li ghadin*” adalah hendaknya masing – masing individu memerhatikan amal – amal shaleh apa yang diperbuat untuk menghadapi Hari Kiamat atau hari esok.¹³ Ayat ini memberi pesan kepada orang – orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam Bahasa Manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perancangan (*planning*). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target – target dan hasil – hasilnya di masa depan sehingga apa pun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.

¹² Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, hal. 548.

¹³ Muhammad Ali al Shabuni, *Shafwat al Tafsir, Jilid IV*(Beirut : Dar al Fikr, tt), hal. 355.

2. Rasulullah SAW dalam suatu riwayat menyebutkan:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - « إِذَا ضُبِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ » . قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ « إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ ، فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ »

“Dari Abu hurairah ia berkata, telah bersabda Rasulullah SAW: “apabila amanah telah diabaikan, maka tunggulah hari kiamat (akan segera datang)”. Ia menjawab bagaimanakah mengabaikannya itu ya Rasulullah? Beliau menjawab: “apabila diberikan suatu perkara kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah hari kiamat (akan segera tiba). (HR. Bukhari)¹⁴

Hadits tersebut menjelaskan tentang kewajiban untuk memberikan amanah kepada yang memiliki kompetensi dalam menjalankan amanah tersebut. Jika hal tersebut tidak dilakukan dan tidak dilakukan pelatihan dan pengembangan, maka yang terjadi adalah kiamat. Kiamat dalam organisasi adalah ketika organisasi menjadi stagnan tidak berkembang. MSDM diharapkan dapat

¹⁴ Muhammad Ibnu Ismail Abu Abdillah Al-Bukhori Al-Ja'fi, *al-Jami' ash-Shahiih al-Mukhtashar, Juz I*(Beirut: Daarul Ibnu Katsir), hal. 33

menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sehingga ketika orang yang tepat mendapatkan amanah yang tepat, yang terjadi adalah proses melengkapi satu sama lain. Ada tanggungjawab sosial antara seorang pendidik dengan yang lain.

3. Dalam riwayat lain disebutkan :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا
وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةِ السُّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ
الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه
وسلم- « أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ
عَرَفُهُ »

“Dari ‘Abbas bin walid Ad-damasyqi telah menceritakan kepada kami Wahab bin Sa’id bin ‘Atiyyah As-Sulami telah menceritakan kepada kami Abdul Rahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar ia berkata, bersabda Rasulullah SAW: “berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering”.(HR. Ibnu Majah)¹⁵

4. Dalam ayat Al-Qur’an disebutkan:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS.At-Taubah: 105)¹⁶

E. Usaha-usaha Peningkatan Mutu dalam manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam upaya membangun sumber daya manusia yang Qur’ani dan unggul, diperlukan adanya aktualisasi nilai-nilai Al-Qur’an. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Said Agil Husin al-Munawar bahwa secara normatif, proses aktualisasi nilai-nilai Al-Qur’an dalam pendidikan meliputi tiga dimensi atau aspek kehidupan yang harus dibina dan dikembangkan oleh pendidikan yaitu:

- a. Dimensi Spiritual, yakni iman, takwa, dan akhlak yang mulia. Dimensi ini ditekankan kepada akhlak. Akhlak merupakan alat

¹⁵ Abu Abdilllah Muhammad Ibnu Yazid Al-Qazawayny, *Sunanu Ibnu Maajah, Juz 7* (Mesir: Kementrian Wakaf, 2003), hal. 398.

¹⁶ Departemen agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahnya*, hal. 204.

- kontrol psikis dan sosial bagi individu dan masyarakat. Pendidikan akhlak dalam Islam tersimpul dalam prinsip “berpegang teguh pada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkaran” berhubungan erat dalam upaya mewujudkan tujuan dasar pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah SWT. Terbinanya akhlak yang baik dapat menjadikan terbentuknya individu dan masyarakat dalam kumpulan suatu masyarakat yang beradab.
- b. Dimensi Budaya, yakni kepribadian yang mantap dan mandiri, tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dimensi ini menitikberatkan pembentukan kepribadian muslim sebagai individu yang diarahkan kepada peningkatan dan pengembangan faktor dasar dan faktor ajar (lingkungan) dengan berpedoman pada nilai-nilai ke-Islaman. Faktor dasar dikembangkan dan ditingkatkan kemampuan melalui bimbingan dan kebiasaan berpikir, bersikap, dan bertindak laku menurut norma Islam. Sedangkan faktor ajar dilakukan dengan cara mempengaruhi individu melalui proses dan usaha membentuk kondisi yang mencerminkan pola kehidupan yang sejalan dengan pola-pola kehidupan Islam.
- c. Dimensi Kecerdasan, merupakan dimensi yang dapat membawa kemajuan, yaitu cerdas, kreatif, terampil, disiplin, dll. Dimensi kecerdasan dalam pandangan psikologi merupakan suatu proses yang mencakup tiga proses yaitu analisis, kreativitas, dan praktis. Tegasnya dimensi kecerdasan ini berimplikasi bagi pemahaman nilai-nilai Al-Qur'an dalam pendidikan.¹⁷
- Secara rinci, upaya yang dapat dilakukan yaitu antara lain:
- a) Menanamkan akhlakul mahmudah melalui teladan dan pembiasaan;
 - b) Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu;
 - c) Membangun dan mengembangkan mental SDM yang mandiri, dan berjiwa kompetitif;
 - d) Saling tolong menolong dalam kebaikan;
 - e) Menghayati nilai-nilai moral yang berlaku;
 - f) Menerapkan proses *humanisasi*;

¹⁷ Said Agil Husin Al-Munawar, *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam Sistem Pendidikan Islam* (Ciputat: Ciputat Press, 2005), hal. 8.

- g) Menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, teknologi;
- h) Mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan;
- i) Mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

Tilaar mengungkapkan strategi untuk peningkatan kualitas guru adalah:

- a. Profesi guru harus memiliki status yang sama dengan profesi yang lain yang selalu membutuhkan pengembangan. Guru profesional harus memenuhi syarat berikut: memiliki program pendidikan yang jelas, kuat dan aktif dalam program pendidikan secara umum, unggul, cerdas dan antusias untuk membantu peserta didik.
- b. Pendidik profesional harus mendapatkan sumber yang cukup.
- c. Profesionalisme guru harus diimbangi dengan peningkatan kinerja yang baik. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin

baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Berdasarkan pendekatan sifat usaha peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua jalan, yaitu *top-down*, dari atasan kepada bawahan berupa pelatihan dan pengembangan atau biasa disebut pembinaan sumber daya manusia. Dan *bottom-up*, yaitu pengembangan sumber daya manusia melalui pemberdayaan, yaitu mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka¹⁸.

KESIMPULAN

- 1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
- 2. Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6)

¹⁸ H.A.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa Depan*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 142-143.

- kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.
3. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
 4. Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):
 - a. Memikirkan masa depan. Dalam Bahasa Manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perancangan (planning). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target – target dan hasil – hasilnya di masa depan sehingga apa pun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.
 - b. Kewajiban untuk memberikan amanah kepada yang memiliki kompetensi dalam menjalankan amanah tersebut.
 - c. Memberikan upah kepada yang berhak sebelum mengering keringatnya.
 - d. seorang guru tidak hanya bekerja untuk urusan dunia namun akhirat juga, karena mereka bertugas untuk memberikan pendidikan agama serta penanaman akhlak kepada peserta didiknya.
 5. Usaha-usaha Peningkatan Mutu dalam manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam
 - a) Menanamkan akhlakul mahmudah melalui teladan dan pembiasaan;
 - b) Mengembangkan pola pikir dengan mempertimbangkan kebaikan atau keburukan tentang suatu hal tertentu;
 - c) Membangun dan mengembangkan mental SDM yang mandiri, dan berjiwa kompetitif;
 - d) Saling tolong menolong dalam kebaikan;
 - e) Menghayati nilai-nilai moral yang berlaku;
 - f) Menerapkan proses humanisasi;
 - g) Menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan, informasi, teknologi;
 - h) Mengaplikasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pendidikan;

- i) Mengaplikasikan metode tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Abdilllah Muhammad Ibnu Yazid Al-Qazawayny. 2003. *Sunanu Ibnu Maa'jah*, Juz 7. Mesir; Kementrian Wakaf
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini. Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Al-Munawar, Said Agil Husin. 2005. *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam Sistem Pendidikan Islam*. Ciputat; Ciputat Press
- Al Shabuni Muhammad Ali, tanpa tahun. *Shafwat al Tafsir*, Jilid IV. Beirut; Dar al Fikr
- Departemen agama RI. 2009. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Jakarta; Pustaka Al-Fatih
- Echols, John M. 2005. *kamus inggris indonesia*. Jakarta; PT Gramedia.
- Muhammad Ibnu Ismail Abu Abdillah Al-Bukhori Al-Ja'fi. Tanpa tahun. *al-Jami' ash-Shahiih al-Mukhtashar*, Juz I. Beirut; Daarul Ibnu Katsir
- M. Suyanto, Muhammad Business. 2008. *Strategy & Ethics, Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta; Andi Offset.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Prendhiana, Ria. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam.... <http://riaprend.blogspot.co.id/2012/11/manajemen-sumber-daya-manusia-pendidikan.html>. Diunggah pada Rabu, 11 Desember 2016, pukul 18.11 WIB.
- Qomar, Mujamil. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta; Erlangga
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Terry, George R. 2009. *Guide to Management*, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M. Jakarta; Bumi Aksara
- Tilaar, H.A.R. 2008. *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung; Remaja Rosdakarya
- Veitzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga dari Teori ke Praktek*. Jakarta; Rajawali Pers
- Wikipedia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam.... https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia. Diunggah pada selasa, 01 maret 2016 pukul 23.10 WIB.
- Willson Gustiawan & Yulyanti Fahrana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan sebagai Pengembangan Sumber Daya*

Manusia Suatu Perspektif Syariah.
Bandung; t.p
Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja.*
Jakarta; Rajawali Pers