

Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam

Chandra Sukrisna & Riza Azhari
Universitas Negri Malang
rizaazhari16@gmail.com

Abstract

The human resource management is one of general management knowledge which include the planning aspects, organizing, acting, and controlling. Because of the important of human resource, especially on Islamic institution, many experiences and research results was collected on Human Resource Management knowledge. The term of management mean is sciences of how to manage many important aspects such as human resources.

This paper will explain more detail about how is the basic concept of human resource management on Islamic institution, how is the process of human resource management on Islamic institution, and how is the essence of human resource management on Islamic institution

Key words: Human Resource Management, Islamic Education Management

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Tulisan ini akan membahas lebih detail terkait dengan, bagaiman konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam, bagaimana proses manajemen sumber daya manusia dalam institutsi pendidikan Islam, dan bagaimana hakikat manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan islam.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pendidikan Islam

Pendahuluan

Pendidikan merupakan aspek terpenting dalam perkembangan manusia di muka bumi. Karena, manusia tercipta memiliki dua amanah yang besar yakni pertama, sebagai ‘*abd Allah*’ (hamba Allah) yang mempunyai serentetan tugas dan amanah yang harus diembannya untuk melaksanakan apa yang menjadi perintah TuhanNya. Yang kedua, manusia sebagai *khaliifah Allah* (pengganti atau wakil Allah) yang mana juga memiliki serangkaian *job description* dalam rangka menjadi khalifah Allah di muka bumi. Oleh karena itu, untuk menjalankan tugas-tugasnya – hamba Allah dan khalifah Allah – manusia membutuhkan sebuah pengetahuan, ilmu yang mendukung, sehingga apa yang menjadi tugas dan kewajibannya bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka hanya melalui pendidikanlah, manusia mendapatkan segala bentuk ilmu dan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal, informal, ataupun non-formal.

Maka dengan demikian, pendidikan memiliki tempat yang begitu strategis dalam peningkatan sumber daya manusia, bahkan menurut penulis kemajuan suatu bangsa tidak hanya dilihat dari kemajuan sumber daya alamnya saja, akan tetapi yang terpenting adalah peningkatan sumber daya manusianya, karena jika sumber daya manusianya berkembang dan meningkat dengan baik, maka sumber daya alam yang dimilikinya akan terkelola dengan baik pula. Oleh karena itu pendidikan memiliki peran dan tanggung jawab dalam pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Dalam bukunya Muhaimin berpendapat bahwa pendidikan dalam makna filosofisnya adalah suatu upaya mempercepat dan menyertai perubahan serta perkembangan umat manusia dengan cara menghantar dan membimbing perubahan dan sekaligus mengarahkan kehidupan manusia itu sendiri.¹ Sebagaimana yang tertuang dalam UU No 20 tahun 2003 Bab II pada pasal 3 tentang fungsi dan tujuan dari pendidikan itu sendiri, menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”²

Maka dengan demikian, melihat akan fungsi dan tujuan dari sebuah pendidikan yang begitu urgen, seyogyanyalah sebuah institusi pendidikan haruslah dikelola dengan profesional, manajemen yang baik, tenaga-tenaga yang memiliki motivasi yang tinggi

1 Muhaimin, *Konsep Pendidikan Islam: Sebuah Telaah Komponen Dasar Kurikulum*, (Solo: Ramadhani, 1991), hlm. 9.

2 Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 7.

untuk mengembangkan lembaga pendidikan secara umum, khususnya pada lembaga pendidikan Islam. Karena merujuk kembali kepada UU diatas, bahwa pembangunan pendidikan nasional yakni pengembangan dan peningkatan kualitas SDM disetiap jenjang dan jenis pendidikan.

Dewasa ini, sebagaimana yang kita ketahui bahwasanya faktor penentu dari keberhasilan/ kegagalan sebuah institusi/ lembaga pendidikan secara umum ditentukan oleh faktor SDM pendidikan yang mengelolanya. Selanjutnya, keunggulan bersaing sekolah/ madrasah sangat ditentukan oleh mutu SDM pendidikan. Penanganan SDM pendidikan harus dilakukan secara menyeluruh, dalam kerangka sistem pengelolaan SDM pendidikan yang bersifat strategis, terintegrasi, saling berkaitan, dan bersatu-padu. Sekolah sangat membutuhkan SDM pendidikan yang kompeten dan memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Sebab itu melihat betapa pentingnya sebuah manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pendidikan, maka dalam makalah yang penulis coba paparkan akan membahas tentang hakikat dan kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam.

Pembahasan

1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Institusi Pendidikan Islam

a. Definisi MSDM

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaiaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif di integrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai

tujuannya.³

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.⁵

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah the process through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals”.⁶ (Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya).

Menurut Edwin Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh. Masud bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.⁷

- 1) Sedangkan menurut Malayu Hasibuan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien

3 Cardoso Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm. 2.

4 *Ibid*, hlm. 3

5 Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.

1.

6 Hall T. Douglas. & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, (Glenview: Scott Foresman and Company, 1986), hlm. 6.

7 Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 5.

membantu terwujudnya tujuan”.⁸

- 2) Menurut Bashir Barthos, Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁹
- 3) Menurut Amin Widjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.¹⁰
- 4) Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.¹¹

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Tujuan MSDM

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.¹² Sedangkan Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

- 1) Kemasyarakatan (Societal objective); Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi.¹³ Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai

⁸ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 21.

⁹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1990), hlm. 1.

¹⁰ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 250.

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 4.

¹² *Ibid*, hlm. 118.

¹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4, (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2000), hlm. 13.

dampak negative terhadap masyarakat.¹⁴

- 2) Tujuan Organisasi (Organization objective); Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
- 3) Tujuan Fungsional (Functional objective); Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- 4) Tujuan Pribadi (Personel objective); Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

Atas dasar hal di atas, pada dasarnya setiap manusia adalah manajer, karena dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun keluarganya untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self-management*).

Ada 3 macam Sumber Daya (*resources*) yang dimanfaatkan oleh manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan, yaitu:

- 1) Sumber daya alam (SDA);
- 2) Sumber daya capital (SDK) dana/uang/penghasilan yang diperoleh.
- 3) Sumber daya manusia (SDM).

Sudah merupakan tugas manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.¹⁵

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 118.

¹⁵ James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yakarta: PT. Indeks Gramedia Grup,

a. Fungsi MSDM

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (*Planning*)
 - b) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c) Pengarahan (*Directing*)
 - d) Pengendalian (*Controlling*)
- 2) Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 - b) Pengembangan (*development*)
 - c) Kompensasi (*compensation*)
 - d) Pengintegrasian (*integration*)
 - e) Pemeliharaan (*maintenance*)
 - f) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*).¹⁶

Semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilakukan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan dapat menggunakan hanya beberapa fungsi saja.

Proses manajemen adalah interaksi dan saling keterkaitan antara beberapa fungsi manajemen yang digunakan. Dalam melakukan tugas manajerial seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*.

Model manajemen yang merupakan kegiatan utama manajemen yaitu: *Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian*.

Perencanaan	:	Merupakan pemilihan sasaran organisasi atau penentuan organisasi yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk kerja sama dan pembagian tugas;
Pengorganisasian	:	Sebagai wadah atau alat yang dapat digunakan untuk merealisasikan sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama;

1996), hlm. 14.
¹⁶ *Ibid*, hlm. 14-15.

Pelaksanaan	:	Dilakukan oleh manajer untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan.
Pengendalian	:	Upaya untuk melancarkan usaha perbaikan dan pengembangan yang menekankan pada penggunaan rencana yang strategic (rencana panjang dengan cakupan yang luas).

Gambar 1 : Model hubungan dan keterkaitan MSDM

Karena hal itulah, setiap manusia mempunyai sumber daya yang dapat dikembangkan, yaitu: 1). Sumber daya Cipta; 2). Sumber daya Rasa; dan 3). Sumber daya Karsa. Pengembangan sumber daya tersebut akan menghasilkan budaya –kebudayaan – peradaban yang dalam prosesnya akan dipengaruhi oleh: kondisi alam lingkungan dan kondisi pergaulan manusia (interaksi social), perkembangan sains dan teknologi.

2.Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Institutsi Pendidikan Islam

a.Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dalam rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya. Proses menghimpun informasi setiap jabatan, mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya, dan menyusun informasi berkenaan tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang bersifat khusus merupakan kegiatan yang dilakukan dalam analisis jabatan.¹⁷

Nitisemito berpendapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerimaan dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai.¹⁸ Ketepatan penerimaan dan penempatan pegawai dipengaruhi oleh syarat yang dimiliki oleh pegawai. Penentuan jumlah karyawan dapat

17 Anwar Prabu Mangkunegara,*Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2003), hlm. 10.
18 A. S Nitisemito,*Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 16.

diketahui dengan uraian jabatan dan pengembangan dan penetapan standar jabatan. Analisis jabatan merupakan pedoman dalam kegiatan MSDM lain yaitu mutasi, promosi, pelatihan, kompensasi, dan kebutuhan peralatan. Analisis jabatan diasumsikan dapat mengetahui kondisi tentang secara rinci jabatan.

Informasi yang diperoleh dari analisa jabatan adalah:

- 1) Nama jabatan, lokasi kerja, dan upah rata-rata,
- 2) Hubungan kerja dan posisi dalam organisasi,
- 3) Tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dibebankan pada pemangku jabatan,
- 4) Peralatan dan bahan yang digunakan,
- 5) Kondisi lingkungan tempat kerja dan resiko kerja,
- 6) Persyaratan fisik, mental, pengetahuan, dan pendidikan.

b. Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi. Greer mengemukakan:

“Excellent selection procedures are essential for obtaining a workforce that can become a source of competitive advantage. While training and employee development also are critical, it is very difficult to overcome the built-in headwind of poorly qualified or mismatched employees. Furthermore, while some skill deficiencies can be overcome by training, the additional financial outlays required to make up for poor selection can place a firm at a disadvantage to its customers. High performing companies are very selective in their staffing decisions.”¹⁹

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan bahwa prosedur pilihan yang baik diharapkan mendapatkan pegawai yang dapat menjadi sumber manfaat dengan kompetensi yang dimilikinya. Sementara itu latihan dan pengembangan juga bersifat kritis, hal tersebut digunakan untuk memenuhi syarat pegawai. Keahlian yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan dengan latihan, tambahan pengeluaran anggaran diperlukan untuk mengejar ketertinggalan organisasi dalam pelaksanaan latihan. Organisasi yang kompleks sangat selektif dengan keputusan susunan pegawai mereka.

Armstrong berpendapat proses seleksi mencakup defining requirements, attracting candidates, dan selecting candidates.²⁰ Deskripsi persyaratan mencakup persiapan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi, penetapan terminologi, dan kondisi pegawai. Menarik kandidat mencakup meninjau ulang dan mengevaluasi alternatif sumber daya pelamar, kemampuan

19 C.R. Greer, *Strategic Human Resource Management*. (Boston: A Pearson Education Company, 2001), hlm. 406.

20 M. Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006), hlm. 409.

intern dan ekstern organisasi, publikasi seleksi, dan menggunakan biro jasa konsultan. Seleksi kandidat mencakup menyeleksi pelamar, wawancara, tes, memprediksi kompetensi kandidat, menawarkan pekerjaan, dan menyiapkan kontrak pegawai.

Seleksi pegawai adalah suatu proses menemukan pegawai yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) milik pelamar. Kemudian dari *curriculum vitae* pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja (*interview*), dan proses seleksi lainnya.

Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis.²¹ Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal. Kegiatan identifikasi dan penentuan kriteria seleksi, kepala sekolah perlu membentuk tim seleksi yang termasuk dalam hal ini Kepala Dinas Pendidikan dan perwakilan kepala sekolah. Proses seleksi menjadi pegawai berkisar tentang tingkat kompetensi yang dites. Domain keterampilan guru mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), pendidikan profesional (*professional education*), dan spesialisasi lingkup bidang studi (*subject field specialization*).

Kepala sekolah dan tim seleksi menyusun wawasan tentang deskripsi kerja kepegawaian. Karris dalam Tim Pakar Manajemen Pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi tentang latar belakang masyarakat dan sekolah, deskripsi umum tentang posisi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi yang ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus dalam kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur.²²

c. Orientasi dan Penempatan

Setelah kriteria seleksi ditentukan, tim seleksi menentukan prosedur penempatan bagi calon yang memenuhi kriteria dan memprogram kegiatan orientasi. Tujuan orientasi adalah untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik di tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut sekolah perlu mengadakan kegiatan orientasi walaupun hanya bersifat sepintas, karena dengan orientasi guru baru mengetahui kondisi sekolah sehingga diharapkan dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekolah.

Orientasi memungkinkan guru dan pegawai baru akrab dengan lingkungan

21 R.A. Gorton, and G.T. Schneider, *School Based Leadership Challenges and Opportunities*. (Dubuque: Wm. C. Brown Publishers, 1990), hlm. 251.

22 Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. (Malang: Universitas Negeri Malang, 2004), hlm. 87.

sekolah dan mendapatkan rasa memiliki yang merupakan bibit dari komitmen terhadap sekolah. Sasaran utama orientasi di tempat kerja adalah untuk:

- 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman,
- 2) Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi,
- 3) Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru,
- 4) Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan,
- 5) Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi,
- 6) Memulai proses pengintegrasian karyawan baru ke dalam angkatan kerja organisasi.²³

Prosedur yang dapat digunakan untuk menentukan penempatan pegawai ialah dengan ujian penempatan dan interveiw personal.²⁴ Ujian penempatan bertujuan untuk menyaring dan menentukan siapa yang seharusnya diundang untuk interview. Informasi yang perlu disampaikan dan dianalisis dalam kaitan dengan penempatan mencakup usia, jenis kelamin, dan status keluarga.

Sesudah calon guru diterima maka proses selanjutnya ditempatkan dan orientasi. Penempatan dilakukan setelah program analisis untuk persiapan penempatan, sehingga calon guru dapat dibantu untuk orientasi di lingkungan sekolah. Aspek yang perlu dikenalkan ialah karakteristik masyarakat, sistem sekolah, kedudukan dalam proses pembelajaran, dan pegawai lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya.

d. Pelatihan

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi. Samsudin mengemukakan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat spesifik, praktis, dan segera.²⁵

Pelatihan bersifat spesifik berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatih dapat dipraktikkan. Pelatihan dimaksudkan

²³ Pandia, K., dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006), hlm. 48.

²⁴ Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM. *Op.Cit.*, hlm. 87.

²⁵ S. Samsudin, *Manajemen SDM*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 110.

untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik secara kontinyu. Sikula mengemukakan *development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*.²⁶ Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang secara sistematis dan mengorganisir prosedur yang mana managerial pribadi tiap pegawai mempelajari konseptual dan pengetahuan teoritis untuk tujuan umum organisasi.

Metode pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas guru dan pegawai adalah:

- a. Metode on the job training, guru dan pegawai baru mempelajari pekerjaannya dengan mengamati guru dan pegawai lainnya yang sedang melakukan pekerjaan. Guru dan pegawai senior memberikan pengetahuan dari pengalamannya,
- b. Metode vestibule (balai), suatu ruangan terpisah yang disediakan untuk tempat pelatihan bagi guru dan pegawai baru, dilaksanakan dengan jumlah peserta yang banyak, dan diawasi oleh seorang instruktur,
- c. Metode ruang kelas, merupakan metode pelatihan yang dilakukan di dalam kelas yaitu dengan format kegiatan kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (programmed instruction).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah yang sesuai untuk melaksanakan pelatihan bagi guru. Forum MGMP memungkinkan guru untuk bermusyawarah memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru baik dalam penanganan siswa maupun dalam kegiatan pembelajaran sehingga program-program yang disusun sesuai dengan kurikulum dapat dilaksanakan dengan baik. Sesuai dengan pendapat Achmad yang mengemukakan fungsi MGMP adalah (1) meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian atau evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah, (2) mengupayakan lokakarya, simposium dan sejenisnya atas dasar inovasi Pengelolaan kelas, dan manajemen pembelajaran efektif, seperti PAKEM (Pendekatan Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan), hasil classroom action research, dan hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai narasumber.²⁷

MGMP berupaya memberikan bantuan kepada guru-guru khususnya menyangkut materi pembelajaran, metodologi, sistem evaluasi, dan sarana penunjang. Pelaksanaan

²⁶ A. E. Sikula, *Personnel Administration and Human Resources Management*, (Santa Barbara: Jhon Wiled and Sons Inc, 1981), hlm. 368.

²⁷ Achmad, A. 2004. Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan (online). <http://www.depdiknas.go.id>, diakses tanggal 11 Maret 2014.

kegiatan MGMP membutuhkan kerja sama antara guru mata pelajaran dengan guru mata pelajaran yang berbeda sehingga dapat menambah pengalaman dan motivasi guru dalam melaksanakan MGMP. Kerja sama lintas disiplin mata pelajaran diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kualitas guru yang dapat dijadikan bekal untuk melaksanakan proses pembelajaran. Kegiatan MGMP merupakan satu kesatuan dengan tugas dan profesi guru dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

e. Mutasi

Proses kegiatan memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat merupakan kegiatan mutasi. Nitisemito berpendapat kegiatan mutasi dilakukan untuk melaksanakan prinsip menempatkan pegawai tepat pada tempat tepat. Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kesenangan.²⁸ Diharapkan dengan mutasi pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Meskipun demikian harus diperhatikan, pegawai dapat salah persepsi yang berasumsi bahwa mutasi sebagai hukuman. Hal tersebut dapat berakibat menurunnya efektifitas, efisiensi, dan kinerja pegawai.

Mutasi dapat bersumber dari manajemen dan pegawai sendiri. MSDM merupakan sumber sentral dalam pengambilan keputusan dan penentuan segala kebijakan yang berhubungan dengan masalah kepegawaian. Gagasan mutasi berasal dari keinginan pegawai dengan mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ke tempat kerja yang ada dalam organisasinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 41 ayat 2 menjelaskan bahwa pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik, dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal. Penyebaran tenaga pendidik dilakukan sebagai upaya pemerataan dan mutu tenaga pengajar.

Mutasi selain memperhatikan dari kepentingan individu guru juga harus memperhatikan faktor lain seperti kemampuan penggajian lembaga yang akan dituju, penyebaran guru, dan kebutuhan akan guru. Memperhatikan faktor tersebut diharapkan tidak terjadinya kesenjangan jumlah guru antara sekolah satu dengan sekolah yang lain. Sekolah tertentu memiliki guru yang berlebihan sedangkan sekolah lain kekurangan jumlah guru, maka dengan mutasi yang efektif diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

²⁸ A. S Nitisemito, *Op.Cit.*, hlm. 71.

f. Promosi

Motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dan meningkatkan kualitasnya dalam suatu organisasi adalah kesempatan untuk maju. Samsudin berpendapat promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab lebih tinggi. Promosi dilakukan bertitik tolak pada kepentingan organisasi. Guru yang berprestasi dapat dipromosikan menjadi kepala sekolah atau pengawas.²⁹

Promosi yang didasarkan kepada senioritas dihitung dari lamanya bekerja. Organisasi menempuh cara ini menurut Handoko dengan pertimbangan:

- a. Sebagai penghargaan atas jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi,
- b. Penilaian biasa bersifat objektif dengan membandingkan masa kerja
- c. Mendorong organisasi untuk mengembangkan karyawan untuk dipromosikan.³⁰

Seorang guru dapat dipromosikan harus memperhatikan berbagai faktor yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kecakapan berkomunikasi, prestasi kerja, dan tingkat kreatifitas. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilaksanakannya evaluasi sehingga dapat diketahui siapa yang dapat dipromosikan. Pelaksanaan evaluasi menggunakan pedoman dan dilaksanakan secara sistematis, komprehensif, dan objektif. Syarat yang harus dipenuhi untuk dapat dipromosikan juga harus jelas, sekolah dan dinas memberi kesempatan yang sama dan menunjang kegiatan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Calon yang akan dipromosikan juga dipersiapkan dengan teliti, kemampuan, bakat, dan minat merupakan prioritas yang penting untuk diperhatikan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi. Ulrich mengemukakan:

*"Compensation rewards people for performing organizational work through pay, incentives, and benefits. Employers must develop and refine their basic wage and salary systems. Also, incentive programs such as gainsharing and productivity rewards are growing in usage. The rapid increase in the costs of benefits, especially health care benefits, will continue to be a major issue."*³¹

Kompensasi merupakan hadiah tebusan bagi orang yang melakukan kerja untuk organisasi dengan membayar, perangsang, dan keuntungan. Pemberi kerja harus

²⁹ S. Samsudin, *Op.Cit.*, hlm. 264.

³⁰ T. Handoko, *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 171.

³¹ D. Ulrich, *Human Resource Champions*, (Boston: Harvard Business School Press, 1997), hlm. 278.

mengembangkan dan upah dasar mereka secara bersih dan sistem gaji. Juga program perangsang seperti gainsharing (berbagi lebih besar dengan pegawai yang produktif) dan hadiah yang digunakan untuk menumbuhkan produktivitas. Meningkatkan segera produktivitas untuk mencapai tujuan, khususnya pelayanan kesehatan kepada pegawai, yang diharapkan dapat dilaksanakan sehingga menjadi pemberitaan utama bagi organisasi. Hal ini penting diperhatikan sekolah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas guru dalam pembelajaran.

Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Armstrong mengemukakan:

*Reward management is concerned with formulation and implementation of strategies and policies, the purposes which are to reward people fairly, equitably, and consistently in accordance with their value to the organization and thus help the organization to achieve its strategic goals.*³²

Hadiah dari manajemen terkait dengan formulasi dan implementasi strategi dan kebijaksanaan, maksudnya orang yang diberi hadiah lebih baik, sesuai, dan pegawai konsisten kepada nilai organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan strategis. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan pekerjaannya. Sekolah perlu memperhatikan kompensasi sebagai hadiah kepada guru dan pegawai yang aktif terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah. Kompensasi bagi guru dapat berbentuk tunjangan, insentif, dan bonus dari sekolah berdasarkan peraturan yang berlaku.

Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru agar dapat meminimalkan ketimpangan faktor ekonomi sesama guru. Terpenuhinya kebutuhan guru diharapkan guru konsisten dan aktif dengan tugas utamanya yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan peserta didik. Sehingga kasus guru yang meninggalkan tugas utamanya sebagai pendidik karena bekerja bidang lain dapat diatasi.

3. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Institusi Pendidikan Islam

Sebelum kita memahami apa hakikat tujuan manajemen SDM, terlebih dahulu penulis singgung tentang pendidikan Islam, karena tujuan dalam pendidikan Islam inilah nantinya yang akan menjadi hakikat tujuan dalam manajemen SDM dalam pendidikan Islam.

³² M. Armstrong, *Op.Cit.*, hlm. 623.

Pendidikan Dalam term bahasa Arab, ada tiga istilah yang sering digunakan, yakni: *al-ta'lim*, *al-tarbiyah* dan *al-ta'dib*,³³ yang ketiganya mempunyai makna yang berbeda dalam menunjukkan makna pendidikan.

Ahmad Tafsir menyatakan bahwa pendidikan dalam Islam merupakan sebuah rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju taklif (kedewasaan), baik secara akal, mental maupun moral, untuk menjalankan fungsi kemanusiaan yang diemban-sebagai seorang hamba (*abd*) dihadapan Khaliq-nya dan sebagai 'pemelihara' (*khalifah*) pada semesta.³⁴ Karenanya, fungsi utama pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik (generasi penerus) dengan kemampuan dan keahlian (*skill*) yang diperlukan agar memiliki kemampuan dan kesiapan untuk terjun ke tengah masyarakat (lingkungan).

Setidaknya ada tiga alasan penyebab alasan manusia membutuhkan pendidikan sebagaimana diungkapkan Samsul Nizar,³⁵ yaitu: *pertama*, terpelihara dan berlanjutnya nilai-nilai hidup dimasyarakat; *Kedua*, mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia seoptimal mungkin; dan *ketiga*, konvergensi kedua tuntutan diatas yang pengaplikasiannya lewat pendidikan.

H. M. Arifin memandang bahwa pendidikan Islam adalah "suatu proses sistem pendidikan yang mencakup seluruh aspek kehidupan yang dibutuhkan oleh anak didik dengan berpedoman pada ajaran Islam".³⁶ Hasan Langgulung juga menjelaskan bahwa secara garis besar "*Pendidikan Islam merupakan suatu proses pembentukan individu berdasarkan ajaran-ajaran Islam yang diwahyukan Allah SWT kepada Nabi Muhammad melalui proses di mana individu dibentuk agar dapat mencapai derajat yang tinggi sehingga ia mampu menunaikan tugasnya sebagai kholifah di muka bumi, yang dalam rangka lebih lanjut mewujudkan kebahagiaan dunia dan akhirat.*"³⁷ Tegasnya, sebagaimana yang dikemukakan Ahmad D. Mariban bahwa Pendidikan Islam adalah bimbingan jasmani dan rohani menuju kepada terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran Islam.³⁸

M. Kanal Hasan sebagaimana dikutip Syamsul Nizar mendefinisikan pendidikan Islam adalah "*suatu proses yang komprehensif dari pengembangan kepribadian manusia secara*

33 Syamsul Nizar, *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam* (Jakarta: Gaya Media Prakarsa, 2001), hlm. 86. *Al-ta'lim* mengandung pengertian hanya sebatas proses pentransferan seperangkat nilai antar manusia. Ia hanya dituntut untuk menguasai nilai yang ditransfer secara kognitif dan psikomotorik, akan tetapi tidak dituntut pada domain afektif. *Al-tarbiyah* memiliki arti mengasuh, bertanggung jawab, memberi makan, mengembangkan, memelihara, membesarkan, menumbuhkan, dan memproduksi serta menjinakkannya, baik yang mencakup aspek jasmaniyah maupun rohaniyah. Sedangkan *Al-ta'dib* lebih terfokus pada pembentukan pribadi muslim yang berahlak mulia.

34 Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosydakarya, 2001) Cet. Keempat. hlm. 34.

35 Syamsul Nizar, *Op.Cit.*, hlm. 85. Pembagian dan penggunaan istilah untuk menterjemahkan makna pendidikan dalam gramatikal bahasa Arab secara lebih terperinci diterangkan oleh Triyo Supriyanto, *Paradigma Pendidikan Islam Berbasis Teo-Antropo-Sosiosentris*, (Malang: PPM kerjasama dengan UIN Malang Press, 2004), hlm. 1-6.

36 M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 11.

37 Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1980), hlm. 94.

38 Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1980), hlm. 23.

keseluruhan yang meliputi aspek intelektual, spiritual, emosi, dan fisik. sehingga seorang muslim disiapkan dengan baik untuk melaksanakan tujuan kehadirannya di sisi Allah sebagai 'abd dan wakil-Nya dimuka bumi.³⁹ Tegasnya, sebagaimana yang dikemukakan Ahmad D. Mariban bahwa Pendidikan Islam adalah bimbingan jasmani dan rohani menuju kepada terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran Islam.⁴⁰

Prof. Dr. Muhaimin secara lebih perasional menjelaskan tentang pendidikan Islam bahwa:

"Pendidikan Islam merupakan suatu sistem pendidikan yang diselenggarakan dengan hasrat dan niat untuk mengejawentahkan ajaran dan nilai-nilai Islam dalam kegiatan pendidikannya. Kata niat mengandung pengetahuan suatu usaha yang direncanakan dengan sungguh-sungguh yang muncul dari hati yang suci karena mengharap ridho-Nya, yang kemudian ditindaklanjuti dengan mujahadah (kesungguhan) dan dilakukan dengan muhasabah (kontrol dan evaluasi) terhadap niat yang direncanakan".⁴¹

Dalam kaitannya dengan pendidikan Islam, Syamsul Nizar merumuskan tujuan pendidikan harus berorientasi setidaknya pada empat aspek, Yaitu: *pertama*, berorientasi pada tujuan dan tugas pokok manusia, yakni sebagai 'abd dan khalifah fil ardh. *Kedua*, berorientasi pada sifat dasar (*fitrah*) manusia, yaitu mempunyai kecenderungan pada *hanif* lewat tuntunan agama-Nya. *Ketiga*, berorientasi pada tuntutan masyarakat dan zaman, serta *keempat*, orientasi kehidupan ideal Islami.⁴²

Dengan demikian, hakikat tujuan dari manajemen SDM dalam kerangka pendidikan Islam dapat diformulasikan dengan sebuah upaya mendayagunakan berbagai suber daya (resources) baik itu sumber daya alam, sumber daya capital maupun sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam pendidikan Islam secara efektif dan efisien baik dalam aspek produktifitas maupun kepuasan sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam.

³⁹ Syamsul Nizar, *Op. Cit.*, hlm.93-94.

⁴⁰ Ahmad D Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. (Bandung: Al-Ma'arif, 1983), hlm. 23.

⁴¹ Muhaimin. *Nuansa Baru Pendidikan Islam: Mengurai Benang Kusut Pendidikan Islam*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 6-7.

⁴² Syamsul Nizar, *Op. Cit.*, hlm. 108-109.

Kesimpulan

Berdasar pembahasan yang penulis coba paparkan diatas, maka pada bagian ini mencoba mengambil benang merah yang menjadi rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa hakikat dan kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi/ institusi pendidikan Islam adalah:

1. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam dilihat dari definisinya adalah suatu proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendaliannya atas perekrutan tenaga kerja-tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan - yang sesuai dengan kebutuhan dalam lembaga pendidikan tersebut guna untuk mencapai apa yang menjadi tujuan pendidikan Islam. Dilihat dari tujuannya, yang menjadi tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan konstribusi sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka mencapai produktivitas institusi pendidikan Islam. Dilihat dari segi fungsinya, maka manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam tidak jauh berbeda dengan manajemen sumber daya umum, yakni ada fungsi manajerial, dan adapula fungsi operasional.
2. Dalam prosesnya, manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam, bisa dilakukan dari awal mula perekrutan sumber daya manusianya, baik dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun dari siswanya juga. Jikalau dari segi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, bisa dilakukan dengan analisis jabatan, seleksi pegawai, orientasi penempatan, pelatihan, mutasi, promosi, dan bisa pula dengan kompensasi. Itu semua dilakukan agar apa yang menjadi filosofi dasar pendidikan dikelola dengan baik dan bisa mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Hakikat tujuan dari manajemen SDM dalam kerangka pendidikan Islam dapat diformulasikan dengan sebuah upaya mendayagunakan berbagai sumber daya (resources) baik itu sumber daya alam, sumber daya capital maupun sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam pendidikan Islam secara efektif dan efisien baik dalam aspek produktifitas maupun kepuasan sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam

Daftar Rujukan

- Achmad, A. 2004. *Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan* (online). <http://www.depdiknas.go.id>, diakses tanggal 11 Maret 2014.
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice, London and Philadelphia*: Kogan Page.
- Arifin, M. 1993. *Ilmu Pendidikan Islam: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barthos, Basir. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Flippo, Edwin. B. Alih bahasa oleh Moh Masud, 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Goodale G, Hall T. Douglas. & James. 1986. *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*. Glenview: Scott Foresman and Company.
- Greer, C.R. 2001. *Strategic Human Resource Management*. Boston: A Pearson Education Company.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Langguglung, Hasan. 1980. *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marimba, Ahmad D. 1980. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Muhaimin, 1991. *Konsep Pendidikan Islam: Sebuah Telaah Komponen Dasar Kurikulum*. Solo: Ramadhani.
- _____. 2006. *Nuansa Baru Pendidikan Islam: Mengurai Benang Kusut Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nizar, Syamsul. 2001. *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam* Jakarta: Gaya Media Prakarsa.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Pandia, K., dkk, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- R.A. Gorton and G.T. Schneider, 1990. *School Based Leadership Challengesn and Oportunities*. Dubuque: Wm. C. Brown Publishers
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sikula, A. E. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*, Santa Barbara: Jhon Wiled and Sons Inc.
- S. P, Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supriyanto, Triyo. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Berbasis Teo-Antropo-Sosiosentris*. Malang: PPM kerjasama dengan UIN Malang Press.
- Tafsir, Ahmad. 2001. *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*. Bandung: Remaja Rosydakarya.
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Ulrich, D. 1997. *Human Resource Champions*, Boston: Harvard Business School Press.