J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Khusnul Khotimah[1], Mahsun[2]
[1]Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo
[2]Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
E-mail: khusnulkhotimah1378@gmail.com[1], mahsun@walisongo.ac.id[2]

Article History:
Received: 25 Januari 2025
Revised: 11 Februari 2025
Accepted: 16 Februari 2025

Keywords: *Optimalisasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam.*

Abstrac: *Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesiapan menghadapi perkembangan zaman. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan melibatkan semua unsur yang terlibat didalam keorgasnisasiannya. Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualita serta Proses ini dimulai dari perencanaan yang komprehensif dilanjutkan dengan menyediakan pelatihan berkelanjutan dan selalu menerapkan evaluasi berkala guna memastikan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Budaya kerja Islami diterapkan melalui kedisiplinan, amanah, dan kerja sama yang baik menrapkan prinsip pendidikan bermanfaat bagi umat. Manajer pendidikan juga aktif mengatasi hambatan dan menyediakan dukungan yang memadai agar SDM dapat berkembang secara*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas dan efektivitas suatu lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Optimalisasi SDM dalam konteks ini tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan

kependidikan, tetapi juga pengelolaan yang strategis agar mampu menghadapi tantangan zaman. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa optimalisasi sumber daya manusia adalah suatu proses untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam suatu organisasi melalui pengelolaan yang terencana, baik dalam aspek pelatihan, pengembangan, maupun pemberian motivasi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2017) memberikan pengertian **o**ptimalisasi sumber daya manusia sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta kompetensi karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan, pengembangan karir, serta pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja individu. Dalam konteks penelitian optimalisasi sumber daya manusia (SDM) sering diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi melalui pengelolaan SDM yang tepat. Menurut Jefri Heridiansyah dan Redjeki (2015), optimalisasi fungsi SDM bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi dengan menyesuaikan peran SDM terhadap perubahan lingkungan manajemen yang dinamis. Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa optimalisasi SDM menjadi langkah penting untuk memastikan lembaga pendidikan Islam mampu mencetak generasi yang unggul, berdaya saing, dan memiliki nilai-nilai keislaman yang kuat.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hidayat dan Syam dikutip Ani Apiyani (2023) menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sebuah aspek krusial yang tidak bisa diabaikan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal pokok sebagai upaya strategis dalam memaksimalkan pengelolaan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan mencakup semua elemen yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan, mulai dari tenaga pengajar, staf administrasi, hingga kepala sekolah atau pimpinan lembaga. Bagaimana sumber daya manusia ini dikelola akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Jika lembaga pendidikan ingin bertahan di era globalisasi, satu-satunya pilihan yang harus diambil adalah meningkatkan kompetensi sumber daya manusia mereka. Peranan sumber daya manusia sangat penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melaui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Optimalisasi SDM dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, serta penerapan sistem manajemen yang modern dan berbasis teknologi. Selain itu, peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan juga menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan adanya strategi yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat lebih efektif dalam mencapai visi dan misinya sebagai institusi yang tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter peserta didik sesuai dengan ajaran Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi SDM dalam lembaga pendidikan Islam serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Radit Hijrawan (2019) yang meneliti pengmebangan manajemen sumber daya manusia berbasis TQM. Hasilnya dalam

implementasi TQM perlu perubahan perilaku manajer, dan fokus pada tujuan. Problemnya adalah arogan, tidak fokus, meremehkan potensi bawahan, mengukur kualitas dengan biaya. Selanjutnya Hidayatus Sholihah (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan cara: (1) menyusun perencanaan berdasarkan visi, (2) merekrut tenaga pendidik dan kependidikan dan karyawan yang kompeten (3) menetapkan seleksi dan penempatan berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensinya; (4) melaksanakan pelatihan dan sharing ide dan pengetahuan, studi banding, presentasi internal, evaluasi dan koordinasi; (5) penilaian, administrasi dan supervisi. (6) kompensasi (7) jaminan kesehatan (9) komunikasi. Demikian juga hasil penelitian dari Fahmiah Akilah (2018) mengenai Peran Sumber daya manusia, hasilnya adalah menuntut adanya pemahaman oleh semua tingkatan manajemen, begitu juga dalam manajemen pendidikan. Manusia masih memegang peranan utama dalam keberhasilan suatu asosiasi. Dalam sebuah lembaga pendidikan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat diperlukan karena manusia merupakan unsur pertama dan utama dalam manajemen sebelum aspek lainnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mencapai tujuan organisasi, paling tidak dalam institusi pendidikan. Sumber daya manusia harus diatur dengan tepat sesuai fungsinya agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan perannya dalam menjalankan tugasnya dan fungsi lembaga yang mereka libatkan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan (library research). Menurut Mestika Zed dalam Junaedi (2023) penelitian kepustakaan merupakan rangkaian aktivitas mengumpulkan data pustaka dengan membaca, mencatat, dan menginterpretasi menjadi data. Mahmud dalam Junaedi (2023) juga menyatakan bahwa metode kepustakaan juga merupakan penelitian dengan menjadikan literatur sebagai sumber data utama.

Teknik pengumpulan data dalam artikel ini penulis lakukan dengan mengidentifikasi sumber melalui buku-buku, makalah dan artikel jurnal, majalah, jurnal online, dan website. Demikian juga hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia berupa catatan, buku, majalah dan media online. Tahapan penelitian yang penulis lakukan adalah mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur, membuat catatan kecil, mengolah hasil bacaan menjadi data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

1. Sumber Daya Manusia

   Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta (Zakiah Darajat dalam Jaelani haluty, 2014). Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi.Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan

potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilainilai rohanispiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq).

Sumber Daya Manusia menurut Samsuni (2017) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja. Sedangkan menurut Darmadi dalam Rian Hidayat (2023) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Sunyoto (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, human relation.

Menurut Nawawi dalam Sunyoto (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia meiputi 3 (tiga) pengertian yaitu:

a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkuangan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non-material atau non-financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Junaidi (2023) setidaknya memiliki kriteria; (1) bekerja tidak sembrono, (2) hasil kerjanya bernilai, (3) bekerja secara optimal, (4) komitmen terhadap pekerjaan, (5) bekerja dengan memperhatikan kualitas serta mutunya, (6) menggunakan waktu bekerja dengan efektif dan efisien. Tenaga pendidik dan kependidikan pada lembaga pendidikan dikatakan berkualitas apabila; (1) dalam bekerja mempunyai pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam setiap tindakannya, (2) tidak tergesa-gesa saat mengambil keputusan, (3) bekerja penuh perhatian dan (4) menetapkan nilai - nilai dalam perencanaannya. Sedangkan dalam tatanan prakteknya juga harus berimbang; (1) tidak

mengajar asal - asalan, (2) mengedepankan kualitas dan mutu pekerjaannya, (3) menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, (4) mengajar sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun. Sedangkan untuk tenaga kependidikan minimal memiliki beberapa syarat; (1) Ikhlas memberikan pelayanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikannya, (2) bekerja dengan senag hati, (disiplin dengan waktu). Jika dilihat lebih spesifik lagi dalam perspektif Al-Qur'an maka manusia yang berkualitas ditopang dengan kualitas keimanan, kualitas ilmu pengetahuan, kualitas perbuatan baik, kualitas kehidupan sosialnya, dan kualitas kerjanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah semua individu yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi, perusahaan, atau negara untuk mencapai tujuan tertentu. SDM mencakup keterampilan, bakat, pengalaman, kreativitas, serta kapasitas fisik dan mental yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Islam sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki keseimbangan antara keimanan, akhlak, ilmu, kesehatan, produktivitas, serta kemandirian dalam kehidupan. Mereka beriman dan bertakwa kepada Allah, menjalankan perintah-Nya, serta menjadikan Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman hidup. Akhlak mulia seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan amanah menjadi dasar dalam bekerja dan berinteraksi. Selain itu, mereka terus meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk memberi manfaat bagi umat. Kesehatan jasmani dan rohani juga dijaga agar dapat bekerja dengan optimal. Mereka bersikap produktif, kreatif, dan berkontribusi dalam berbagai bidang untuk kemaslahatan bersama, serta memiliki kemandirian dalam menghadapi tantangan hidup.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan ilmu manajemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Dalam lembaga pendidikan Islam, maka manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Ramdanil Mubarok, 2021). Sedangkan Al Fajar Anshori (2018) memberikan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia yaitu pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif. Sementara itu menurut Samsuni (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah dalam Samsuni (2017) yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanagan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahtraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

Rian Hidayat (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting bagi keberasilan organisasi, dimana pengolalahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli professional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefisinikan sebgai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planing, organizing, actuatung, dan controlling, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja,

pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi kontibusi tujuan organisasi secara efktif dan efesien. Sedangkan Samsuni (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan ilmu manajemen dalam mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Demikian juga dalam lembaga pendidikan Islam, maka manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Dari beberapa literatur di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara efektif, produktif, dan termotivasi, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan organisasi. Selain itu, MSDM juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja.

3. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama “Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan”. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual.Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ke-ridlo-an Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua , manusia adalah khalifatullah fil ardhli , wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memanage manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.

Beberapa ahli dalam buku Edy Sutrisno (2017) menyatakan pengertian tentang pengembangan sumber daya manusia yaitu Malayu Hasibuan (2005) pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, Mathis (2002) pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan.sedangkan Ranupandojo dan Hasan (2004) pengembangan karyawan adalah usaha- usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum untuk karyawan, agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Menurut Irawan (2024) pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kinerja individu-individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan soft skills dan hard skills. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan mendukung pertumbuhan serta adaptabilitas mereka dalam lingkungan kerja yang berubah-

ubah. Sedangkan menurut Junaidi (2023) untuk mendapatkan hasil yang maksimal, proses pengembangan sumber daya manusia membutuh waktu yang lama. Dalam proses pengembangan sumber daya manusia ada proses perencanaan, pelatihan pengorganisasian, pemberian arahan, dan pengawasan sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia harusnya dimulai sejak perekrutan manusianya, memilih manusia yang berkualitas seharusnya menjadi pilihan utama jika kedepan menginginkan hasil yang baik, seleksi perekrutan meski diperketat, alasan keluarga tidak bisa diprioritaskan, agar hasil yang diperoleh kelak bisa maksimal.

Pengembangan SDM, sebagaimana diungkapkan Gary Dessler dan Yusuf S. dalam Irawan (2024), memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan karyawan, organisasi dapat mencapai beberapa tujuan strategis, antara lain:

a. Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang terampil cenderung lebih produktif dan efisien dalam tugas-tugas mereka.
b. Inovasi Keterampilan yang terus dikembangkan membantu dalam mendorong inovasi dan perubahan positif di organisasi.
c. Peningkatan Kualitas Layanan SDM yang terlatih dengan baik mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan atau pengguna jasa.
d. Pertahankan dan Motivasi Karyawan Program pengembangan SDM dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.
e. Kesiapan untuk Perubahan Karyawan yang terlatih dengan baik lebih siap menghadapi perubahan di pasar atau dalam organisasi mereka.

Armstrong dalam Irawan (2024) menjelaskan bahwa lingkup pengembangan SDM mencakup berbagai aspek yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dalam organisasi, antara lain:

a. Pelatihan dan Pendidikan Program untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan umum karyawan.
b. Pengembangan Karir Inisiatif untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka.
c. Pengembangan Soft Skills Fokus pada keterampilan seperti kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, dan kerjasama tim.
d. Pengembangan Hard Skills Pengembangan keterampilan teknis yang spesifik dan diperlukan dalam peran masing-masing

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkualitas menurut Islam adalah proses pengelolaan tenaga kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam untuk menciptakan individu yang profesional, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab. Rekrutmen dilakukan secara adil dengan mempertimbangkan kompetensi serta nilai keimanan dan ketakwaan. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan diberikan untuk meningkatkan keterampilan serta memperkuat moral dan etos kerja Islami. Kesejahteraan pegawai dijamin dengan pemberian hak yang adil, serta kepemimpinan yang dijalankan berdasarkan keteladanan, kejujuran, dan musyawarah. Budaya kerja Islami diterapkan melalui kedisiplinan, amanah, dan kerja sama yang baik, serta organisasi turut bertanggung jawab secara sosial dengan menerapkan prinsip pendidikan bermanfaat bagi umat. Dengan konsep ini, MSDM berbasis Islam tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan produktif, tetapi juga individu yang memiliki integritas tinggi serta kesadaran akan tanggung jawab moral dan spiritual, mendorong inovasi, serta

menciptakan pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik yang loyal dan berdedikasi dalam mencapai tujuan lembaga.

Optimalisasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus dimulai dengan perencanaan yang teliti. Proses pengembangan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam harus mampu merencanakan peluang dan tantangan masa depan, serta dapat memprediksi dan menganalisis kemungkinan-kemungkinan yang mungkin terjadi. Dalam proses perekrutan sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang sehingga sumber daya manusia yang ada dapat dioptimalkan untuk jangka waktu yang lebih lama. Menurut Werther dan Davis dalam dalam Ani Apiyani (2024), langkah-langkah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan: 1) melakukanan analisis kebutuhan dimana analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan menganalisa kebutuhan lembaga pendidikannya, menganalisa tugas danpekerjaanya, menganalisa sumber dayamanusianya, serta 2) Menentukan tujuan yang konkrit supaya memudahkan dalam merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi.

Junaidi (2023) juga menyatakan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam Islam tidak terjadi begitu saja, semuanya melalui proses yang panjang. Pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan seharusnya melibatkan semua unsur yang terlibat didalam keorgasnisasiannya, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan sampai sekuriti sekolahnya. Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan juga harus berdasarkan analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses ketercapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

Jadi optimalisasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Proses ini mencakup peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis integrasi ilmu dan agama, penerapan sistem rekrutmen yang selektif untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas, serta pembinaan spiritual agar tenaga pendidik memiliki akhlak dan etos kerja islami. Selain itu, optimalisasi MSDM juga dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan sistem evaluasi berbasis kinerja dan nilai-nilai Islam, serta memberikan penghargaan bagi tenaga pendidik yang berprestasi guna meningkatkan motivasi mereka. Dengan pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi pada pengembangan karakter islami, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam akademik, tetapi juga memiliki kepribadian yang berlandaskan akhlakul karimah dan mampu berkontribusi bagi kemajuan umat.

KESIMPULAN

Optimalisasi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan Islam merupakan upaya strategis untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan serta peserta didik yang berkualitas, berintegritas, serta memiliki keseimbangan antara ilmu, akhlak, dan spiritualitas. Upaya ini meliputi proses pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam untuk menciptakan individu yang profesional, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab. Rekrutmen dilakukan secara adil dengan mempertimbangkan kompetensi serta

nilai keimanan dan ketakwaan. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan diberikan untuk meningkatkan keterampilan serta memperkuat moral dan etos kerja Islami. Kesejahteraan pegawai dijamin dengan pemberian hak yang adil, serta kepemimpinan yang dijalankan berdasarkan keteladanan, kejujuran, dan musyawarah. Budaya kerja Islami diterapkan melalui kedisiplinan, amanah, dan kerja sama yang baik, serta organisasi turut bertanggung jawab secara sosial dengan menerapkan prinsip pendidikan bermanfaat bagi umat. Semua proses tersebut dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dengan mengintegrasikan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan nilai-nilai moral dan etika, serta memperkuat pendidikan holistik yang mencakup aspek spiritual, intelektual, dan sosial. Selain itu, penting untuk melakukan perencanaan yang komprehensif, menyediakan pelatihan berkelanjutan, dan menerapkan evaluasi berkala guna memastikan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Manajer pendidikan juga aktif mengatasi hambatan dan menyediakan dukungan yang memadai agar SDM dapat berkembang secara optimal dan mampu bersaing di era globalisasi.

DAFTAR REFERENSI

Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Ani Apiyani. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia* Vol. 5, No. 4,

Djaelany Haluty. (2014) Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. Jurnal Jurnal Irfani, Volume. 10 Nomor 1

Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 6, no. 1 (2018): 518–34Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayatus Sholihah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii," Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam 1, no. 1 (2018): 58–71.

Irawan. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.* Pubalingga: Eureka Media Aksara.

Jefri Heridiansyah, Sri Redjeki. (2015). Optimalisasi Fungsi SDM sebagai Upaya Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal STIE Semarang*. Vol 7 No. 3.

Junaedi, (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education* .Volume 05, No. 03.

Mangkunegara, A. A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Radit Hijrawan, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Manajemen Di Madrasah Aliyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta," *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2019): 109–34.

Ramdanil Mubarok. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Ál-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 3 No. 2

Rian Hidayat. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF* : Vol 02 No 2

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, Vol. XVII No. 31