

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

Oleh:

M. Ali Ilham Mudin¹

Binti Maunah²

Asrop Syafi'i³

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Alamat: JL. Mayor Sujadi No.46, Kudus, Plosokandang, Kec. Kedungwaru,
Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur (66221).

Korespondensi Penulis: Uali32178@gmail.com

Abstract. *This study aims to provide a concept of existing management of human resources at SDIT Cinta Islam in the context of human resource management. The methodology or approach used in this paper uses a library research method or approach, while data collection is carried out by examining and/or exploring several journals, books, and documents (both printed and electronic) as well as data sources. and or other information deemed relevant to the study. The results of this study indicate that human resource management is very important, especially in the management process to have an impact on society. With planning, implementation and implementation as well as evaluation points on human resource management can have an impact on society. So the researchers found (1) Determine the number, quality and placement of appropriate workforce (2) Determine the withdrawal, selection and placement of employees based on the principle the right man in the right place and the right man in the right job (3) Establish welfare, development, promotion and termination programs (4) Regulate vertical and horizontal mutations of teaching staff and (5) Regulate retirement, dismissal and severance pay.*

Keywords: Human Resource, Management, Education.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan konsep tentang pengelolaan yang ada pada Sumber daya manusia pada SDIT Cinta Islam dalam konteks manajemen Sumber daya manusia. Metodologi atau Pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, terutama pada proses pengelolaan dalam memberikan dampak di masyarakat. Dengan poin perencanaan, pelaksanaan dan implementasi maupun evaluasi pada Manajemen sumber daya manusia dapat memberikan dampak kepada masyarakat. Maka peneliti menemukan (1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai (2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job* (3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian (4) Mengatur mutasi tenaga pendidik vertikal maupun horizontal dan (5) Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan.

LATAR BELAKANG

Pendidikan di Indonesia harus bersaing dengan perubahan yang terjadi. Terlihat bahwa salah satu faktor yang muncul di Indonesia adalah sumber daya manusia yang unggul dalam persaingan. Keunggulan yang dimiliki lembaga pendidikan dalam bidang sumber daya manusia terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mentransformasikan lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik.¹ Oleh karena itu, sumber ini membahas orang-orang sebagai pemimpin dalam manajemen strategis sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Orang-orang di lembaga terkemuka juga punya waktu untuk istirahat,

¹ Dalila Afif, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ABU DZAR KELURAHAN JOMBANG KECAMATAN CIPUTAT," 2 (2022), hal. 10.

bermain, dan berdoa.² Karena orang juga mati dalam suatu organisasi, tetapi tetap berperan dalam organisasi tersebut. maka arah pengelolaan sumber daya lembaga pendidikan terletak pada sekelompok orang atau orang-orang yang secara sadar dan tidak sadar bekerja dengan caranya masing-masing.

Peran strategis ini menitikberatkan pada orang atau individu yang mengelola sumber daya lembaga pendidikan dengan menitikberatkan pada investasi pada organisasi pendidikan. Jadi, fokusnya adalah pada masalah jangka panjang sumber daya manusia yang dikelola oleh lembaga pendidikan. Masalah ini diperparah dengan perubahan yang datang dalam bentuk jumlah guru dan kekurangan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi di berbagai lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengembangkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto dalam jurnalnya Fahmi Akilah, sumber daya manusia adalah karyawan, buruh, karyawan atau orang yang bekerja atau yang memperkerjakannya.

Lembaga pendidikan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) adalah salah satu lembaga yang memadukan pendidikan Al-Quran dengan ilmu pengetahuan yang menghadapi perubahan di tengah masyarakat Indonesia. Dengan ini lembaga JSIT harus mampu menerapkan mutu kinerja guru pada pembelajaran dan pembelajaran dengan asas Al-Quran. Sebab pendidikan JSIT merupakan sekolah pendidikan Islam pertama yang dapat meningkatkan manajemen pendidikan Islam dengan kualitas sumber daya manusia pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang mengutamakan mutu dan keprofesionalan dalam lembaga pendidikan.

Maka upaya yang dapat memberikan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia ini adalah memberikan pelatihan berkelanjutan, pendidikan yang lebih tinggi dengan berbagai cara. Persoalan masalah yang dihadapi SDIT Cinta Islam sebagai lembaga pendidikan JSIT namun masih dalam standart pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.³ SDIT Cinta Islam telah berusaha mengupayakan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu, akan tetapi dalam pelaksanaan proses kegiatan masih terhambat, dan masih membutuhkan

² Hasmin, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Sumatra Barat: Tim Mitra Cendekia Media), hal. 24.

³ Observasi lembaga SDIT di daerah Jombang, juni 2023

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

manajemen yang berlandaskan pada kualitas sumber daya manusia dan memadukan visi dan misi tentang lembaga pendidikan berlandaskan Al-Qur`an.

Pada awal survei pertama di lembaga pendidikan SDIT Cinta Islam di kecamatan Perak kabupaten Jombang, ada beberapa tenaga pendidik yang belum membuat acuan rencana pembelajaran dan masih ada tenaga pendidik yang memberikan pembelajaran tapi belum sesuai pada silabus yang dibuat. Oleh karena itu, pada permasalahan ini dapat mempengaruhi sistem pembelajaran tenaga pendidik. Sehingga dapat mempengaruhi juga mutu pembelajaran. Dalam hal ini dapat menjadi aspek perhatian peningkatan yang membuat mutu sumber daya manusia pada pengolahan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Dari pemaparan diatas bisa dilihat makna tersirat dari pembahasan dan masalah yang dibahas, Penelitian ini seluruhnya berdasarkan atas pendekatan dengan metode deskriptif.

Oleh karena itu sifat penelitiannya adalah penelitian kepustakaan (library reseach). Data yang dikumpulkan dan di analisis. Study kepustakaan merupakan kegiatan yang tidak jauh dari suatu penelitian.⁴ Oleh karena itu, teori-teori yang dipaparkan akan menjadi hal dasar yang diambil dari penelitian lain. Baik dari jurnal, skripsi atau tesis, maupun buku-buku yang ada diperpustakaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan cara mencari data yang berkaitan dengan pembahasan dalam judul peneitian sesuai dengan judul ini. Data-data yang relevan dikumpulkan dengan berbagai cara, yaitu dengan Studi Pustaka, Studi Literatur, Pencarian di internet. Dan teknik Analisis Data yang dilakukan penelitian dengan menggunakan teknik analisa kualitatif dengan cara deduktif, maksudnya adalah dari hal-hal atau teori yang bersifat umum untuk menarik kesimpulan yang bersifat khusus. Dan dengan cara induktif yang berkaitan dengan fakta-fakta peristiwa khusus dan konkret kemudian menarik kesimpulan dari bersifat khusus ke bersifat umum.

⁴ Purwono, "Study Kepustakaan," *jurnal Neliti*, 1 (2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James 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 it’s goals”*⁶ manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui 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.

Edwin B. Flippo mengemukakan definisi manajemen personalia sebagai *“Personal management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* (Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).⁷ Lebih lanjut, Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.⁸

⁵ Veithzal Rivai dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Cet. I; Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004), h.1.

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

⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 11.

⁸ Ibid. h. 10.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

No	Nama	Titik tekan
1.	Hall T. Douglas dan Goodale G. James.	suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan
2.	Edwin B. Flippo	perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan engendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Jadi kesimpulannya pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajiban, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.⁹

Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

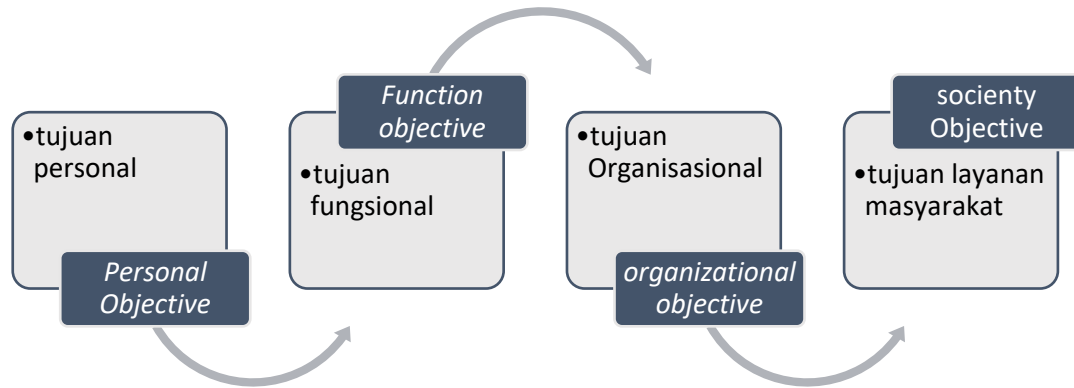
Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.¹⁰

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 40.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014), h. 5.

organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).¹¹



a. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri (lihat teori Maslow). Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhirat nanti.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Di samping itu, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

¹¹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 11.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

b. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru dapat membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

c. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, di samping juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.

d. Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Adanya perbedaan orientasi tujuan manajemen sumber daya manusia akan berdampak pada kegiatan yang dijalankan di bidang pendidikan. Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti dalam Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai

masalah optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya.¹²

Lebih lanjut E. Mulyasa dalam Mujamil Qamar mengemukakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.¹³ Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

Dalam bukunya mujamil “*manajemen Pendidikan Islam*”, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan¹⁴

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menurut mujamil	
Perencanaan sumber daya manusia	Pengembangan karir
Analisis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

¹² Astuti, *Manajemen Pendidikan*,... h. 20.

¹³ Mujamil Qamar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Erlangga, 2009), h. 130.

¹⁴ *ibid*, h. 17.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

Pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	Penciptaan mutu kehidupan kerja
Seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	Perundingan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
Orientasi, penempatan, dan penugasan	Riset tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
Kompensasi	Pensiun dan pemberhentian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
Penilaian kinerja	

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa *“human resources management is the part of the*

*organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”.*¹⁵

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi.

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (*outsourcing*) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa

¹⁵ Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 54-55.

¹⁶ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi I; Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 7.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan tersebut.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat vital, yaitu:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, and job requitment*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja tenaga pendidik.¹⁷

Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan SDIT Cinta islam.

Menarik kesimpulan dari teori di atas, bahwa Dalam lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat.¹⁸

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h.15.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2008), h. 12.

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai.

Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi antara lain: perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh¹⁹. Jadi perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SDIT Cinta Islam dalam penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Meskipun merupakan langkah awal dalam manajemen SDM, perencanaan seringkali tidak diperhatikan dengan seksama. Padahal dengan melakukan perencanaan, fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

Sebelum melakukan penerimaan, SDM dalam pendidikan tidak jauh berbeda di bidang bisnis. Penerimaan dalam bidang bisnis biasa disebut dengan penarikan (*Recruitmen*). Penerimaan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir apabila aplikasi (lamaran-lamaran) diserahkan. Proses penerimaan (*recruitmen*) didalam pendidikan tidak jauh berbeda dengan penerimaan di perusahaan. Tenaga pendidik dan kependidikan terlebih dahulu di seleksi menurut keterampilan yang dimiliki setiap individu. Berikut temuan yang ada di SDIT Cinta Islam:

- 1) Pra seleksi yang melibatkan kebijakan dan penetapan prosedur seleksi.
- 2) Seleksi yang merupakan penilaian data dan pelamar, implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi.
- 3) Pasca seleksi, tahap penolakan atau penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai.

¹⁹ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Salemba 4, Jakarta, 2001) h. 12.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

Pemberian Kesejahteraan biasa disebut juga dengan pemberian kompensasi atau gaji. Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai di SDIT Cinta islam Jombang adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
 - 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
 - 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
 - 4) Menurunkan tingkat absensi dan labour turn over.
 - 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
 - 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- d. Mengatur mutasi tenaga pendidik vertikal maupun horizontal.

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan kejabatan lainnya yang sifatnya sejajar, tetapi masyarakat sering pula mengartikan mutasi sebagai suatu hukuman atas kesalahan yang dilakukan oleh seorang pegawai. di SDIT Cinta islam Jombang dalam lingkungan masyarakat tertentu mendengar kata mutasi maka beranggapan orang yang dimutasikan itu adalah orang yang telah melakukan suatu kesalahan atau menyalah gunakan kedudukan. Tetapi perlu diingat bahwa mutasi sebenarnya dilakukan untuk melakukan penyegaran sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- e. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya

Proses pemberhentian dalam pendidikan juga tidak jauh berbeda dengan proses pemberhentian pemberhentian dan pesangonnya di SDIT Cinta islam Jombang:

- 1) Diadakan musyawarah tenaga pendidik dengan kepala sekolah.

- 2) Muryawarah yayasan dengan kepala sekolah.
- 3) Pemutusan berdasarkan Keputusan di dalam undang-undang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. MSDM Pendidikan penting untuk diperhatikan oleh para pimpinan institusi pendidikan, dalam kerangka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta daya saing institusi pendidikan secara luas. 2. Professional MSDM Pendidikan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pengembangan kualitas SDM dan penyediaan tenaga kependidikan yang kualifaid sesuai prosedur MSDM yang baku.
- b. Ruang lingkup kegiatan manajerial MSDM antara lain Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan job description, job specification, dan job requitment; menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*; menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian; dan melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja tenaga pendidik
- c. Managemen SDM Pendidikan strategis dimaksudkan sebagai bentuk pemanfaatan SDM untuk mewujudkan visi ideal institusi pendidikan, dengan mengembangkan kompetensi inti yaitu inovasi, pelayanan yang memuaskan, kualitas luar biasa, keterampilan khusus dan produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahmat Fathoni, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta.
- Afif, Dalila, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Abu Dzar Kelurahan Jombang Kecamatan Ciputat," 2 (2022)
- Astuti, 2016, Manajemen Pendidikan Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu.
- Bafadal, "Peningkatan Mutu Sekolah Dasar," 2009, 43–68.

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) CINTA ISLAM JOMBANG

- Binti Maunah, "Pendidikan Islam dan Pengembangan Sumber daya Manusia (telaah pandangan islam tentang pendidikan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia)" Jurnal Sosio-religia (mei, 2010) h. 736
- Departemen Pendidikan Nasional. Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah, (2008), h. 12.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2014), h. 5.
- Hall T. Douglas & James Goodale G, Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation (Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986), h. 6.
- Hasmin, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Sumatra Barat: Tim Mitra Cendekia Media)
- Ike Kusdyah Rachmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I; Yogyakarta: Andi Offest, 2008), h. 7.
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 11.
- Mathis dan Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Salemba 4, Jakarta, 2001) h. 12.
- Moses, Melmambessy. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua." Media Riset Bisnis & Manajemen 12.1 (2012) h. 18-36.
- Mujamil Qamar, Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam (Erlangga, 2009), h. 130.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Cetakan 1; Jakarta, Graja Grafindo Persada, 2016) hal. 2
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 11.
- Purwono, "Study Kepustakaan," jurnal Neliti, 1 (2022)
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 40.
- Veithzal Rivai dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek (Cet. I; Jakarta: RajaGafindo Persada, 2004), h.1.
- Veithzal Rivai dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, h. 35.
- Yuliana, Arikunto, S., 2012, Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Adiyta Media

Yusmiar, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014), h. 51.