



eISSN 3090-6946 & pISSN 3090-6938

JURNAL TEOLOGI ISLAM

Vol. 1, No. 2, Tahun 2025

doi.org/10.63822/4t973z80

Hal. 56-67

Available online at <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/jti>

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Strategis dan Tantangan

Muhammad Fajrin Alfadilah¹, Febri Sugiyanto², Musyarapah³,
Triwid Syafarotun Naiah⁴
Pascasarjana UIN Palangka Raya^{1,2,3,4}

Email :

alfadilah.pasca2410130415@iain-palangkaraya.ac.id¹, febrisugiyanto2410130402@iain-palangkaraya.ac.id²,
musyarafah@iain-palangkaraya.ac.id³, triwid.sn@iain-palangkaraya.ac.id⁴

Diterima: 12-06-2025 | Disetujui: 13-06-2025 | Diterbitkan: 15-06-2025

ABSTRACT

Islamic education plays a fundamental role in shaping individuals who not only understand religious teachings in depth, but are also able to implement them in everyday life. In this context, human resource (HR) management is one of the main keys in maintaining and improving the quality of Islamic educational institutions. HR management in Islamic education is inseparable from various challenges, both from the internal institutional side and external influences that continue to develop. The results of the study show that HR development must be carried out sustainably with the implementation of appropriate managerial functions, such as planning, organizing, directing, and supervising. The success of HR management is greatly influenced by a number of important strategies, including the recruitment process, improving the competence of educators and education personnel, visionary leadership, an objective performance appraisal system, utilization of information technology, and collaboration between educational institutions. On the other hand, Islamic educational institutions must also be ready to face external challenges such as technological advances, changes in demographic structure, shifts in social values, economic pressures, and dynamics of legal and political policies. Therefore, a quick response and an adaptive internal management system are needed so that institutions remain competitive and meet the needs of the times. With effective and targeted HR management, Islamic educational institutions will find it easier to realize their vision of producing a generation that excels in knowledge, is strong in faith, and has noble morals according to Islamic teachings.

Keywords: Management, HR, Strategy, Challenges

ABSTRAK

Pendidikan Islam memiliki peranan fundamental dalam membentuk individu yang tidak hanya memahami ajaran agama secara mendalam, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci utama dalam menjaga dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik dari sisi internal lembaga maupun pengaruh eksternal yang terus berkembang. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan dengan penerapan fungsi-fungsi manajerial yang tepat, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Keberhasilan

manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh sejumlah strategi penting, antara lain proses rekrutmen yang selektif, peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, kepemimpinan yang memiliki visi, sistem penilaian kinerja yang objektif, pemanfaatan teknologi informasi, serta kolaborasi antar lembaga pendidikan. Di sisi lain, lembaga pendidikan Islam juga harus siap menghadapi tantangan eksternal seperti kemajuan teknologi, perubahan struktur demografis, pergeseran nilai-nilai sosial, tekanan ekonomi, serta dinamika kebijakan hukum dan politik. Oleh karena itu, respons yang cepat dan sistem pengelolaan internal yang adaptif sangat dibutuhkan agar lembaga tetap mampu bersaing dan menjawab tuntutan zaman. Dengan manajemen SDM yang efektif dan terarah, lembaga pendidikan Islam akan lebih mudah dalam mewujudkan visinya untuk mencetak generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan, kuat dalam keimanan, dan berakhlak mulia sesuai ajaran Islam.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Strategi, Tantangan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Muhammad Fajrin Alfadilah, Febri Sugiyanto, Musyarapah, & Triwid Syafarotun Naiah. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Strategis dan Tantangan. *Jurnal Teologi Islam*, 1(2), 56-67. <https://doi.org/10.63822/4t973z80>

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi kontribusinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Moeljanto Tjokrowinoto, 1995: 28). Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Jimmy Ash-Shidiqie [eds], 1996: 9)

Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, 1995: 2). Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, menurut Mukhyi bahwa hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya (Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, 1995: 3).

Dalam perspektif Islam, pendidikan memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan human investment. Human investment adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia (Yasmadi, 2002: 152). Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah aksi yang sistematis, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia dan bagaimana aktifnya.

PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

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.

Tujuan Manajemen SDM Pendidikan

Tujuan dan manfaat yang jelas merupakan dasar dari manajemen yang baik, sebab jika tujuan dan manfaat dari suatu perusahaan dan organisasi tidak jelas maka proses manajemen menjadi tidak terarah dan tidak jelas. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut maka perlu diketahui apa saja tujuan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Berikut beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan :

1. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan

Bidang apapun itu pada suatu organisasi yang berjalan akan menciptakan suatu produk dan jasa untuk kelompok tertentu di dalam lingkungan masyarakat. Hal ini berarti produk apapun itu baik dalam bentuk barang atau jasa harus diinterpretasi dalam arti luas dan tidak sebatas pengertian klasik, dalam arti produk hanya di hasilkan dari organisasi dalam bidang perniagaan jasa. Melalui interpretasi dapat di lihat bahwa organisasi tidak dapat menjaga eksistensi dan keberlangsungan organisasi tanpa menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat. Hal ini mempunyai arti bahwa tidak ada organisasi yang dapat bertahan dan melanjutkan eksistensi jika berada dalam kondisi yang dibatasi dan tanpa konteks. Sehingga organisasi diharuskan memahami tuntutan sosial untuk dapat terus bertahan.

2. Pencapaian tujuan organisasi

Meningkatnya kontribusi yang diberikan SDM dalam organisasi menunjukkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Tujuan dibentuknya manajemen sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan, melainkan sebagai alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

3. Pencapaian tujuan fungsional

Tugas fungsional merupakan istilah yang berarti tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan, baik tugas pokok maupun tugas penunjang. Dalam hal ini maksud dari pencapaian tujuan fungsional yaitu semua proses dan metode yang ditempuh karyawan dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan maksimal. Adapun proses dan metode yang dilakukan yaitu perencanaan, rekrutmen, pemilihan, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan, pendidikan maupun pelatihan, pemeliharaan, dan pemberhentian, baik pemutusan hubungan kerja maupun pensiun.

4. Pencapaian tujuan pribadi

Keyakinan merupakan dasar dari seseorang bekerja dalam suatu organisasi, seseorang dapat mencukup kebutuhannya baik dalam bidang material maupun kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, psikologi maupun intelektual.

5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini manajemen sumber daya manusia mendapat perhatian dari banyak pihak. Dampak yang sangat besar dalam efektivitas organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia dibanding dengan sumber daya lainnya. Semakin baik sumber daya manusia dapat dikelola, maka akan semakin tingkat kemungkinan suksesnya organisasi di masa yang akan datang. Jika sumber daya manusia tidak diatur dengan baik maka efektivitas tidak dapat dicapai.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan sumber kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus diatur dengan baik. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia bersifat strategis bagi organisasi. Untuk mewujudkan eksistensi sebuah organisasi, dalam upaya meraih tujuan membutuhkan rencana sumber daya manusia yang efektif.

Pendidikan

Dalam etimologi atau kebahasaan, kata pendidikan berasal dari kata didik yang diberi imbuhan awal dan akhir pe-an. Lalu berubah menjadi suatu kata kerja mendidik yang mempunyai pengertian membantu anak untuk bisa melakukan aneka pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diturunkan dari keluarga maupun masyarakat. Kata pendidikan dalam kamus besar bahasa Indonesia atau yang dikenal dengan KBBI adalah suatu proses pergantian sifat dan perilaku seseorang atau suatu kelompok dalam upaya meningkatkan kedewasaan dengan melalui suatu proses belajar dan latihan. Dalam kamus bahasa Inggris, pendidikan memiliki arti pelatihan dan pembelajaran. Namun di dalam terminologi Jawa, pendidikan dikenal sebagai “panggulawentah” yang mempunyai arti mengolah, mengajar, dan mengasuh baik fisik maupun kejiwaan anak.

Seorang pakar pendidikan dari luar Crow and Crow mengartikan pendidikan sebagai suatu proses yang di dalamnya terdapat berbagai macam aktivitas yang sesuai bagi suatu individu dalam kehidupan sosial serta membantu melanjutkan adat dan budaya serta lembaga sosial dari generasi saat ini ke generasi selanjutnya. Sedangkan definisi yang dikemukakan oleh Carter V. Good mengatakan bahwa pendidikan merupakan serangkaian proses yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan perilaku lainnya yang nantinya bermanfaat bagi masyarakat.

Seorang ahli dari Indonesia, Ki Hajar Dewantara mendefinisikan bahwa pendidikan merupakan usaha membimbing dengan seluruh kekuatan kodrat yang adap ke anak baik sebagai suatu individu maupun sebagai anggota masyarakat supaya bisa meraih hidup yang layak. Selanjutnya ada ahli dari Indonesia lainnya yang bernama Radja Mudyaharjo mendefinisikan pendidikan dapat dipecah menjadi 3 makna maha luas, maha sempit dan luas terbatas. Pada makna secara maha luas, pendidikan diartikan sebagai semua pengalaman belajar yang dilakukan secara terus menerus atau sepanjang hidup yang mempengaruhi pertumbuhan seseorang. Lalu makna secara sempit memiliki pengertian bahwa pendidikan merupakan persekolahan, dimana pendidikan merupakan pelajaran yang dilakukan oleh sekolah yang berperan sebagai suatu lembaga pendidikan. Adapun makna secara luas terbatas, pendidikan merupakan upaya yang secara sadar dilakukan melalui aktivitas bimbingan, pengajaran, atau latihan yang terjadi di dalam sekolah maupun

luar sekolah agar dapat mempersiapkan peserta didik supaya dapat berperan secara benar dalam berbagai lingkungan hidup.

Dari setiap pengertian dari beberapa ahli pendidikan, maka kesimpulan dari pengertian pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk membimbing dan menuntun individu

supaya dapat menjadi individu yang mempunyai martabat. Selain itu, pendidikan juga bisa menopang keberlangsungan hidup suatu individu pada saat melaksanakan latihan dan percobaan dalam upaya melawan dan beradaptasi dengan kehidupan yang akan ia jalankan.

Tujuan Pendidikan

Dalam Tap MPRS No. XXVI/MPRS/1966 tentang Agama, pendidikan dan kebudayaan menjelaskan tujuan pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia Pancasila sejati berdasarkan pembukaan UUD 1945. Dalam UU No. 2 tahun 1989 menegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang mempunyai iman dan takwa kepada Tuhan YME dan mempunyai budi pekerti yang luhur, mempunyai pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, mempunyai kepribadian yang baik dan mandiri serta mempunyai sikap bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Tujuan dari pendidikan adalah memajukan individu, dimana tujuan itu merupakan serangkaian sasaran ke mana pendidikan dituju. Sasaran yang akan diraih lewat pendidikan mempunyai ruang lingkup yang sama dengan fungsi pendidikan. Bentuk tujuan dari pendidikan dapat berupa keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai. Sehingga tujuan dari pendidikan dapat dimaknai sebagai suatu sistem nilai yang disetujui kebenaran dan kepentingannya yang akan diraih dengan bermacam aktivitas, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah. Wujud tujuan pendidikan dapat berupa pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap. Sehingga tujuan pendidikan bisa dimaknakan sebagai suatu sistem nilai yang disepakati kebenaran dan kepentingannya yang ingin dicapai melalui berbagai kegiatan, baik dijalur pendidikan sekolah maupun luar sekolah.

Fungsi Pendidikan

Fungsi dari pendidikan adalah membimbing, memberi orientasi, dan memberi arahan kearah mana pendidikan dilakukan secara baik. berdasarkan pengertian tersebut, fungsi dari pendidikan sangat lengkap, baik dalam segi pembelajaran maupun dalam segi akhlak peserta didik. Fungsi pendidikan Indonesia menyatakan bahwa fungsi dari pendidikan nasional adalah untuk meningkatkan keterampilan dan perilaku serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan nasional Indonesia sangat memprioritaskan untuk membangun sikap, karakter, dan transformasi nilai-nilai filosofis negara Indonesia. Hal tersebut bertujuan untuk menambah rasa nasionalisme dan dapat bersaing di kancah nasional.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan proses yang berkelanjutan dan memakan waktu. Secara sederhana, pengembangan sumber daya manusia melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sebagaimana halnya fungsi manajemen pada umumnya. Proses pengembangan sumber daya manusia juga mencakup pengadaan atau perekrutan

personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, serta pemeliharaan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini menegaskan bahwa manusia, dengan keunggulan penciptaan dan akal yang dimilikinya, merupakan sumber daya yang tidak terbatas.

Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang teliti guna mendukung pencapaian tujuan lembaga. Pendekatan yang baik dan terperinci akan menghasilkan tenaga pendidik dan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, seorang dapat dianggap sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas di lembaga pendidikan jika mereka menunjukkan pertimbangan dan perhitungan yang matang dalam tindakan mereka, tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan, serta memperhatikan dan menetapkan nilai-nilai dalam perencanaan dan pelaksanaan kerja mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menekankan kualitas dan mutu pekerjaan mereka, serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik akan mengajar sesuai dengan kurikulum yang telah disusun, sementara tenaga kependidikan akan memberikan layanan terbaik di lingkungan lembaga pendidikan mereka (Solehan, 2022)

Sama halnya dalam lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari perspektif Islam. Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengikuti teladan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. yang berakar pada prinsip-prinsip Islam mengenai penciptaan manusia. Prinsip ini mencakup konsep bahwa tujuan utama manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, dan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi (Haluty, 2014).

Dengan menerapkan langkah-langkah manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengadaan atau perekrutan personel, pemberian kompensasi, integrasi antara berbagai unsur, evaluasi, pemeliharaan yang pelaksanaannya di dasarkan pada analisis kebutuhan serta mengikuti teladan yang di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, diharapkan akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten di lembaga pendidikan, sehingga mampu memberikan layanan berkualitas dalam pelaksanaan pendidikan serta tercapainya tujuan lembaga pendidikan seperti yang di harapkan.

Strategi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam

Beberapa strategi dalam meningkatkan SDM dalam Pendidikan Islam Merupakan kewajiban bagi ummat untuk meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan ummat agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas di segala bidang kehidupan. Setelah itu perlu adanya penempatan personal pada job yang tepat sesuai keahlian masing-masing, sehingga bisa mengembangkan potensi yang dimiliki dan membagi potensi yang ada itudalam berbagai spesialisasi dengan seimbang berdasarkan firman Allah SWT.:

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

Selain itu, diharapkan kita bisa memenuhi sisi-sisi yang sering dilupakan dengan mengadakan terobosan-terobosan baru dan evaluasi secara berkala. Hendaknya kita meletakkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan berupaya menghindari dari menyerahkan sesuatu kepada yang bukan ahlinya. Rasulullah SAW bersabda:

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

Di sinilah Islam itu sangat memperhatikan kekayaan sumber daya manusia, memelihara dan berusaha meningkatkan kualitasnya, baik di bidang fisik, pemikiran, moral, maupun intelektual. Menempatkan secara seimbang antara kepentingan agama dan dunia tanpa berlebihan dan mengurangi takaran. Pemerintah telah berusaha keras

untuk menanggulangi berbagai permasalahan yang muncul dalam dunia pendidikan, baik pada aspek organisasi, manajemen, maupun peningkatan mutu Pendidikan Islam. Namun, upaya tersebut belum dapat dirasakan hasilnya apabila dilihat dari kualitas lulusan pendidikan Islam yang dimiliki sampai saat ini (Hajar AH. Sanaky, 2003: 201).

Strategi lain adalah dengan diundangnya UUSPN 1989 sebagai usaha untuk menggabungkan integrasi sistem pendidikan yang lebih dikenal dengan istilah pendidikan “satu atap”. Akan tetapi usaha inipun sampai hari ini belum pernah selesai

dan terimplementasikan dengan baik. Dalam pengelolaan sistem pendidikan di Indonesia “posisi pendidikan Islam masih dalam posisi marginal, di luar sistem pendidikan nasional dan masih tetap dianggap sebagai sistem pendidikan kelas dua (Hajar AH. Sanaky, 2003: 202). Inilah realitas yang dihadapi, sehingga menjadikan Pendidikan Islam secara umum kurang diminati dan kurang begitu mendapat perhatian. Hal inipun didukung dengan materi kurikulum dan manajemen pendidikan Islam yang kurang memadai, kurang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Lulusan-lulusannya pun kurang memiliki keterampilan untuk bersaing dalam dunia kerja. Melihat kenyataan ini, maka reformasi manajemen Pendidikan Islam menjadi suatu keharusan.

Peningkatan kualitas manusia hanya dapat dilakukan dengan perbaikan pendidikan. Ada beberapa ciri masyarakat atau manusia yang berkualitas, yaitu:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, serta berakhlak mulia dan berkepribadian;
- b. Berdisiplin, bekerja keras, tangguh, dan bertanggung jawab;
- c. Mandiri, cerdas, dan terampil; Sehat jasmani dan rohani;
- d. Cinta tanah air, tebal semangat kebangsaan, dan rasa kesetiakawanan sosial.

Untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang berkualitas, ditetapkan langkah-langkah dalam pembinaan pendidikan agama yaitu:

- a. Meningkatkan dan menyelaraskan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi sehingga perguruan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Pendidikan agama pada perguruan umum dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi akan lebih dimantapkan agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Pendidikan tinggi agama serta lembaga yang menghasilkan tenaga ilmuwan dan ahli di bidang agama lebih dikembangkan agar lebih berperan dalam pengembangan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat (Shaleh, A.R, 2000: 206).

Upaya melakukan reformasi manajemen pendidikan tentu tidak dapat dilepaskan dari beberapa kendala yang ada, baik itu kendala pada masyarakat maupun kendala organisasi itu sendiri. Kendala

organisasi, banyak lembaga pendidikan di dalam pengelolaan lembaga masih menganut paradigma lama, yaitu terkotak-kotak antara unit kerja, dengan kepemimpinan yang menekankan pada hirarki, peraturan, dan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan.

Organisasi dengan paradigma lama ini sangat mengganggu kecepatan organisasi dalam beradaptasi pada perubahan lingkungan. Banyak sumber daya yang seharusnya dipakai bersama-sama menjadi tidak termanfaatkan secara optimal, efisien, dan efektif (Djamaluddin Ancok, 1998: 19). Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, yang telah terbangun selama 32 tahun pada era Orde Baru, sehingga pengelola pendidikan kurang kreatif, manajemen pendidikan menjadi kaku, serta kurang berkembang. Selain itu, muncul pula kekhawatiran bahwa dengan desentralisasi dapat melemahkan tumbuhnya perasaan nasional yang sehat, dapat menimbulkan rasa kedaerahan yang berlebihan, serta akan menjurus kepada isolasi dan pertentangan (Djamaluddin Ancok, 1998: 19).

Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam

Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah hal-hal atau situasi yang menghambat atau mempersulit proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tantangan-tantangan tersebut sangat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi organisasi tertentu. Tantangan dalam manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua yaitu tantangan enternal dan tantangan eksternal (M.Ni Wayan, 2023)

a) Tantangan eksternal

Tantangan dari luar adalah faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas perusahaan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM), baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengatasi tantangan dari luar ini, pimpinan perlu aktif memantau perubahan dan dinamika lingkungan. Ini dilakukan dengan mengakses informasi terkini dari berbagai sumber. Kemudian informasi yang di dapatkan harus segera di respon dan dianalisa dengan cermat, Beberapa bentuk tantangan eksternal antara lain : tantangan teknologi, ekonomi, kondisi politik dan sosial budaya, tantangan geografis dan demografis, ketersediaan SDM yang memadai, para pesaing, globalisasi dan perubahan yang cepat.

b) Tantangan internal

Tantangan internal dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah atau hambatan yang muncul dari dalam organisasi dan memengaruhi cara sumber daya manusia dikelola. Ini termasuk masalah seperti kurangnya komunikasi antar departemen, konflik antarkaryawan, kurangnya pengembangan keterampilan, atau kebijakan yang tidak efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Solusi untuk tantangan internal ini biasanya harus datang dari dalam organisasi itu sendiri dan seringkali memerlukan tindakan seperti restrukturisasi, pelatihan, atau perubahan dalam budaya organisasi.

Hadi et al.(2022) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa ada banyak tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satu di antaranya adalah tantangan eksternal organisasi, seperti tantangan dalam bidang teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain itu, tantangan juga datang dari internal organisasi, seperti sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis.

Keberhasilan manajer dalam mencapai tujuan ditentukan oleh penerapan fungsi manajemen, termasuk pengawasan, penggerakan, pengorganisasian, dan perencanaan terkait tantangan sumber daya

manusia. Para karyawan adalah manusia biasa, sehingga perlu dihindari perlakuan yang merugikan mereka atau dampak negatif lainnya. Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengoptimalkan kemampuan di organisasi. SDM harus mampu mengatasi tantangan yang muncul di lingkungan kerja dengan cara meminimalkan dampak kerugian yang mungkin terjadi.

Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan eksternal organisasi memiliki dampak langsung pada pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. Beberapa dampak yang ditimbulkan dari berbagai tantangan eksternal ini antara lain :

1. Perkembangan Teknologi: Perubahan teknologi dapat memengaruhi pendekatan pembelajaran dan pengajaran di lembaga pendidikan Islam. Misalnya, penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran berbasis online dan penggunaan platform pembelajaran elektronik akan memberikan keterampilan baru bagi staf pengajar. Selain itu staf pengajar harus mampu memanfaatkan perkembangan teknologi ini tanpa bergeser dari konsep-konsep ajaran islam agar tidak memberikan dampak negatif terhadap lembaga pendidikan tersebut

2. Perubahan Demografi: Perubahan dalam demografi, seperti peningkatan jumlah siswa atau perubahan dalam profil siswa, dapat memengaruhi kebutuhan akan staf pengajar. Misalnya, peningkatan jumlah siswa dengan kebutuhan khusus mungkin memerlukan perekrutan staf tambahan yang memiliki keterampilan dan pengalaman khusus dalam mendukung kebutuhan ini.

3. Dinamika Sosial Budaya: Perubahan dalam nilai-nilai, norma, atau pola perilaku dalam masyarakat di sekitar lembaga pendidikan Islam dapat berdampak pada cara pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Misalnya, jika terjadi perubahan dalam nilai-nilai atau norma budaya, maka lembaga pendidikan Islam mungkin perlu menyesuaikan kebijakan SDM-nya. Lembaga mungkin perlu memperkenalkan program pelatihan untuk memastikan bahwa staf memiliki pemahaman tentang perubahan nilai, norma atau perilaku dalam masyarakat sehingga perubahan-perubahan tersebut tidak bergeser dari ajaran-ajaran islam.

4. Faktor Ekonomi: Perubahan dalam faktor ekonomi, seperti perubahan dalam kebijakan ekonomi, dapat memengaruhi rencana pengembangan SDM. Misalnya, penurunan anggaran pendidikan dapat membatasi sumber daya yang tersedia untuk pengembangan staf dan pelaksanaan program-program SDM.

5. Perubahan Hukum dan Politik : Perubahan dalam kerangka hukum dan politik, seperti modifikasi dalam peraturan pendidikan atau kebijakan pemerintah yang menyangkut tenaga kerja, juga bisa memiliki dampak langsung pada kebijakan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Contohnya, perubahan dalam syarat lisensi atau sertifikasi bagi staf pengajar dapat memengaruhi proses perekrutan dan seleksi.

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus dapat menyesuaikan dengan kebijakan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal sehingga bisa memberikan respon terhadap tantangan yang muncul

Di samping tantangan dari luar, tantangan internal juga memiliki dampak besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Sebagai contoh, manajemen sistem informasi yang efisien menjadi krusial karena keputusan yang baik terkait SDM memerlukan informasi yang akurat dan tepat waktu. Pengelolaan anggaran yang teliti juga sangat penting untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang optimal bagi kegiatan SDM, seperti pelatihan karyawan atau peningkatan fasilitas. Selain itu, pelaksanaan rencana strategis yang efektif akan membantu lembaga pendidikan Islam mencapai tujuan dan

visinya melalui penerapan strategi yang sesuai dengan SDM. Manajemen yang efektif dari aspek-aspek internal ini sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dapat beroperasi secara maksimal dan efisien, serta mendukung pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. Keberhasilan pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam mengatasi tantangan tersebut ditentukan oleh penerapan fungsi-fungsi manajemen, termasuk pengawasan, penggerakan, pengorganisasian, dan perencanaan yang relevan dengan tantangan sumber daya manusia. Penting bagi pemimpin di lembaga pendidikan Islam untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan para karyawan mengoptimalkan kemampuan mereka. Ini berarti menghindari perlakuan yang merugikan atau dampak negatif lainnya terhadap para karyawan.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gabungan antara konsep manajemen dan sumber daya manusia, yang mencakup aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Pendekatan ini melibatkan penyusunan kebijakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, seperti pengadaan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Proses pengembangan MSDM dalam lembaga pendidikan Islam melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, dengan fokus pada pengadaan personel, pemberian kompensasi, integrasi unsur-unsur, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia harus mencerminkan prinsip-prinsip Islam tentang tujuan hidup manusia sebagai khalifah di bumi. Strategi MSDM dalam pendidikan Islam melibatkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan rekrutmen, pengembangan karyawan, kepemimpinan, manajemen kinerja, teknologi, dan kolaborasi antar pemangku kepentingan. Langkah-langkah ini mendukung peningkatan kualitas pendidikan, melibatkan partisipasi orang tua siswa, dan menerapkan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai Islam.

Tantangan eksternal seperti kemajuan teknologi, perubahan demografi, dinamika sosial budaya, kondisi ekonomi, serta perubahan hukum dan politik berpengaruh pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Respons cepat dari manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam menghadapi tantangan ini. Selain itu, tantangan internal seperti manajemen sistem informasi, pengelolaan anggaran, dan rencana strategis juga berdampak penting. Manajemen yang efektif dalam hal-hal ini sangat diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dapat beroperasi secara maksimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azhar Basyir. 1984. *Falsafah Ibadah dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Basir Barthos. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Douglas, Hall T. & James Goodale G. (1986). *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company.
- Echols, John M. dan Hasan Sadily. (2002). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Jimmy Ash-Shidiqie (eds.). (1996). *Sumber Daya Manusia Untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan
- Musya Asy'arie. (1992). *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam alQur'an*. Jakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam.
- Nanang Fattah. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*.
- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. 1(1), 32–43.
- Hadi, S., Rajiani, I., Abbas, E. W., & Yusuf, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. E. Warmansyah (ed.)).
- Haluty, D. (2014). *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*. 63–74.
- Handika. (2019). Menerapkan Nilai Islam dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(4), 47– 52.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan*. 21(1), 60–75.
- K.Fahmi, Mahruzah, Y. N., & Yusuf, E. (2023). *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 Di Madrasah*. 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- M.Ni Wayan. (2023). *Perkembangan, Metode Pendekatan dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. 21, 68–86.
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. In A. Wahid (Ed.), *Pustaka Ilmu*.
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Megaharti. (2023). *Strategi Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan*. 4, 83–98.
- Priyatna, M. (2017). *Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Shavab, F. A., Karyanto, B., Ardiayansayah, T., & Utama, A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Solehan. (2022). *Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 607–613.