



Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

Saidin¹, Maisah², Lukman Hakim³,

Universitas Ibnu Sina, Kepulauan Riau¹, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi²⁻³,

Email Korespondensi: saidin.majid11@gmail.com, dr.maisah@yahoo.com, manhakim1014@gmail.com

Article received: 23 September 2023, Review process: 03 Oktober 2023,

Article Accepted: 15 November 2023, Article published: 01 Desember 2023

ABSTRACT

The quality of human resources is very important in running educational institutions. The aim of this research is to analyze the urgency of the quality of human resources in improving the quality of Islamic educational institutions. The method in this research uses a literature study approach. In this study there was no research location, because all data was taken from journals and books. The data collection technique in this research uses documentation, with data analysis techniques, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research are as follows; First, human resources are the only resources that have feelings, desires, skills, knowledge, encouragement, power and work. Human resources are a source of competitive advantage that is able to face various challenges in the future that must be faced by all Islamic educational institutions. The scope of the field of human resources consists of employment, acquisition and determination of human resources, development of human resources. Second, quality for every institution is the main agenda and improving quality is the most important task. Quality is the quality of meeting or exceeding customer expectations.

Keywords: Human Resources, Islamic Education Institutions.

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan lembaga pendidikan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Pada penelitian ini tidak terdapat lokasi penelitian, karena seluruh data diambil dari jurnal, dan buku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, dengan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini sebagai berikut; pertama, sumber daya manusia manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang yang harus dihadapi oleh semua lembaga pendidikan islam. Lingkup bidang sumber daya manusia terdiri dari bidang pekerjaan, perolehan dan penetapan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia. Kedua, mutu bagi setiap institusi adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki (Fitriyah, 2018). Manusia hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Waktu senggangnya digunakan untuk bermain-main, berdoa, beristirahat, di dalam organisasi. Demikian pula manusia pasti akan meninggal di dalam suatu organisasi dan ketika sampai ke pemakaman, organisasi masih tetap memegang peranan. Ungkapan tersebut menandakan dengan jelas bahwa manusia dan organisasi menandakan bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu karena organisasi tidak akan berjalan tanpa manusia (Ita & Dewi, 2020).

Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri (Ita & Dewi, 2020).

Sumber daya manusia menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto dikutip Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah, merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan (Ita & Dewi, 2020). Pengembangan mutu lembaga pendidikan Islam salah satunya akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh individu dalam memimpin lembaga pendidikan Islam (Karimah, 2017).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melihat lebih jauh akan urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam, dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam. Dengan harapan dapat memberikan kontribusi kepada lembaga pendidikan islam agar dapat menjadikan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan konsep berfikir dalam meningkatkan mutu dari lembaga pendidikan yang dikelola, dengan mutu yang baik maka akan dapat memberikan lulusan-lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing ditengah-tengah masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu penelusuran dan penelitian dengan metode membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian dalam menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik penelitian. Pada penelitian ini tidak terdapat lokasi penelitian, karena seluruh data diambil dari jurnal, buku, dan proseding ilmiah. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam, dengan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, dan teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan islam, dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Nurul, 2020). Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Fitriyah, 2018).

Menurut Rivai dikutip Nurul Qomariah, sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelegence, kreativiti dan imagination tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya. Dalam kenyataannya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contohnya negara itu adalah Jepang, dan Singapura. Sebaliknya ada negara yang memiliki sumber daya alami yang melimpah ternyata terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya berada dibawah standar unggul. Contohnya negara itu adalah Indonesia (Nurul, 2020).

Sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Kekuatan yang dimaksud disini adalah kekuatan daya pikir dan pengetahuan yang

dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya (Nurul, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar (Supiah, 2021). sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif (Nurul, 2020).

Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Hal ini dikarenakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang yang harus dihadapi oleh semua organisasi. Ada tiga prinsip pengelolaan sumber daya manusia yaitu : prinsip pertama, adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip kedua, adalah pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan. Prinsip terakhir adalah pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuhkembangkan jiwa entrepenur dalam diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Bidang-bidang Pekerjaan dalam MSDM meliputi : bidang pekerjaan pertama, adalah perencanaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia yang ada. Bidang kedua, pendekatan ergonomis yang merancang pekerjaan berdasarkan dimensi fisik tubuh manusia. Bidang ketiga meliputi pengembangan karier (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja mereka (Nurul, 2020).

2. Lingkup Bidang Sumber Daya Manusia

a. Bidang Pekerjaan

Bidang pekerjaan pertama, adalah perencanaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia yang ada. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas SDM merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian, karena, pertama-

tama mereka harus meramalkan kecenderungan yang terjadi di dalam lingkungan usaha perusahaan yang akhir-akhir ini bergerak sangat dinamis terutama kecenderungan perkembangan teknologi yang dapat berpengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang (Nurul, 2020). Kedua, pendekatan ergonomis yang merancang pekerjaan berdasarkan dimensi fisik tubuh manusia. Misalnya pekerjaan dirancang atas dasar-prinsip-prinsip biomekanik untuk meminimalkan stres dan keluhan kerja. Ketiga adalah pendekatan motivasional. Pendekatan ini diharapkan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada SDM (Nurul, 2020).

b. Perolehan dan Penetapan SDM

Bidang dua ini meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan. Kumpulan pelamar ini tidak saja harus memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan tetapi juga jumlahnya harus mencukupi sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki alternatif pilihan yang layak (Nurul, 2020).

c. Pengembangan SDM

Bidang ketiga meliputi pengembangan karier (penugasan) dan pengembangan kemampuan kerja mereka. Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi (Nurul, 2020).

3. Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

Mutu bagi setiap institusi menurut Sallis, adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, sehingga tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana cara menciptakan institusi yang baik. Organisasi-organisasi yang menganggap serius pencapaian mutu memahami bahwa sebagian besar rahasia mutu berakar dari mendengar dan merespon secara simpatik terhadap kebutuhan dan keinginan para pelanggan dan klien terhadap organisasi tersebut (Ngalimun et al., 2022).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mutu dan kualitas adalah ukuran baik buruk suatu benda, ukuran, dan taraf atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan dan sebagainya. Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan. Menurut Sallis dalam Deni Koswara dan Cepi Triatna dikutip Fitriyah Ekawati, mendefinisikan mutu dalam dua perspektif, yaitu mutu absolut dan mutu relatif. Mutu absolut merupakan mutu dalam arti yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dan bersifat mutlak. Absolut dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang ditentukan secara sepihak, yakni oleh produsen dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Sedangkan mutu relatif diartikan sebagai mutu yang ditetapkan oleh selera konsumen. Dengan demikian, suatu barang

atau jasa dapat dikatakan bermutu oleh konsumen, tetapi belum tentu dikatakan bermutu oleh konsumen lainnya (Fitriyah, 2018).

Dalam konteks Manajemen Mutu, mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Manajemen Mutu sebagai metodologi maksudnya perbaikan/peningkatan berkelanjutan dan manajemen Just-I- Time. Prinsip dasar JIT (Just-I-Time) adalah meningkatkan kemampuan perusahaan secara terus menerus untuk merespon perubahan dengan meminimasi pemborosan. Adapun Manajemen Mutu sebagai filosofi digunakan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya mutu untuk mengubah sikap para karyawan (Ngalimun et al., 2022).

Peraturan RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mutu pendidikan dikatakan berkualitas apabila proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang dan memotivasi peserta didik untuk berprestasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Dalam proses pembelajaran, guru/pendidik dituntut dapat memberikan keteladanan. Dari peraturan pemerintah ini, sangat penting untuk setiap lembaga pendidikan memperhatikan mutu pembelajaran agar mutu pendidikan di sekolah tetap terjaga bahkan berkembang. Peraturan ini perlu ditindaklanjuti oleh institusi pendidikan melalui berbagai macam program dan kegiatan ilmiah yang dapat mengembangkan potensi guru seperti seminar, workshop, dan pelatihan secara berkelanjutan agar guru menjadi lebih profesional sehingga berdampak pada kemampuannya dalam mengelola pembelajaran yang bermutu (Rahmasyah, 2023).

Dalam prinsip manajemen, kepemimpinan merupakan kunci pokok, karena menjadi inti dari seluruh aktivitas manajemen. Dari meja pemimpin, seluruh aktivitas manajemen dimulai dan pada meja tersebut aktivitas manajemen diakhiri. Pemimpin memegang tanggung jawab yang tertinggi dalam mensukseskan pencapaian tujuan organisasi. Terry menyatakan bahwa pemimpin memikul tanggung jawab dan berusaha untuk menangani masalah yang dihadapi organisasi. Pemimpin berusaha mengidentifikasi dan memahami keinginan bawahan untuk mengalihkan rencana menjadi kenyataan. Pemimpin melakukan pertemuan konsultasi dan partisipasi untuk menyampaikan rencana, menjelaskan tujuan, memberitahukan tugas, membangkitkan semangat, dan berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok (Faiqatul, 2017).

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, semakin tinggi seseorang menempati kedudukan kepemimpinan, ia harus mampu merumuskan kebijakan umum untuk dijalankan (dioperasionalisasikan) pemimpin yang lebih rendah. Sebaliknya semakin rendah jabatan kepemimpinan seseorang, ia harus lebih terfokus pada unit-unit yang menjadi bagiannya dan menguasai secara lebih detail (spesialis) permasalahan unit/bagian tersebut. Kebersamaan kerjasama dan

kualitas kerja masing-masing kepemimpinan akan melahirkan lembaga pendidikan Islam yang bermutu tinggi (Faiqatul, 2017).

Peter dan Austin, Sallis mengembangkan beberapa nilai yang dibutuhkan kepemimpinan pendidikan untuk melahirkan lembaga pendidikan bermutu tinggi, yaitu; (1) Visi dan simbol-simbol, pemimpin pendidikan perlu mengkomunikasikan nilai-nilai institusi kepada para staf, pelajar, dan komunitas yang lebih luas, (2) MBWA (management by walking about), suatu penerapan gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada pelaksanaan/praktik. Gaya kepemimpinan ini sangat dibutuhkan bagi sebuah institusi, (3) Fokus pada pelajar, artinya institusi perlu memiliki fokus yang jelas terhadap pelanggan utamanya, yaitu pelajar atau siswa, (4) Otonomi, eksperimen dan antisipasi terhadap kegagalan, pemimpin pendidikan perlu melakukan inovasi di antara staf-stafnya dan bersiap mengantisipasi kegagalan yang mengiringi inovasi tersebut, (5) Menciptakan rasa kekeluargaan; pemimpin perlu menciptakan rasa kekeluargaan di antara pelajar, orang tua, guru, dan staf, (6) Ketulusan, kesabaran, semangat, intensitas, dan antusiasme, sifat-sifat ini merupakan mutu personal yang esensial yang dibutuhkan pemimpin lembaga pendidikan (Faiqatul, 2017).

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan urgensi kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam dapat dideskripsikan *pertama*, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang yang harus dihadapi oleh semua lembaga pendidikan Islam. Lingkup bidang sumber daya manusia terdiri dari bidang pekerjaan, perolehan dan penetapan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia. *Kedua*, mutu bagi setiap institusi adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti kepada kedua dosen pengampu matakuliah manajemen strategik dalam manajemen pendidikan Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tulisan sederhana ini. Ucapan terimakasih peneliti kepada Jurnal Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum.

DAFTAR RUJUKAN

- Faiqatul, H. (2017). Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *MISKAT*, 2(2), 131.
- Fitriyah, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal ESEMA, Islamic Educational Management*, 3(2),

118.

- Ita, N., & Dewi, Z. K. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *MANAGERA: Indonesian Journal Of Education Management*, 2(1), 33.
- Karimah, N. dan. (2017). Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *MISKAT*, 2(2), 131.
- Ngalimun, Imam, M., & Imam, M. (2022). Internal dan Eksternal dalam Penerapan Penilaian Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan Islam. *MUALLIMUN: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keguruan*, 2(2), 153.
- Nurul, Q. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia; teori, aplikasi dan studi empiris*. CV.Pustaka Abadi.
- Rahmasyah, M. F. (2023). Merdeka Belajar: Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran Di Sekolah/Madrasah. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 50.
- Supiah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.