

Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Reformasi Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Sumatera Barat

Irma Aldiani, Yualiana Nelisma

Institut Agama Islma Negeri Batusangkar

irmaaldiani23@gmail.com, nelismabk@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is that education is a big responsibility of a nation. All components and factors supporting the success of education have a very close relationship. Educational staff include school/madrasah principals, education unit supervisors, administrative staff, librarians, laboratory personnel, technicians, study group managers, tutors and cleaners. In the context of educational institutions, one of the key factors for the success of managing educational institutions is the leadership of school/madrasah principals, pesantren caregivers, deans, rectors, and all elements of education. This research is a conceptual research using qualitative methods. The results of the study indicate that human resources are company assets that must be maintained. Empowerment of human resources that is managed regularly and systematically will produce quality and competitive human resources.*

Keywords: *Human Resources, Reform of Educational Institutions, Education Personnel*

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini adalah bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab besar suatu bangsa. Semua komponen dan faktor pendukung keberhasilan pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, pustakawan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, tutor dan petugas kebersihan. Dalam konteks lembaga pendidikan, salah satu faktor kunci keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengasuh pesantren, dekan, rektor, dan seluruh elemen pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian konseptual dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Pemberdayaan sumber daya manusia Indoensia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.*

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Reformasi Lembaga Pendidikan, Tenaga Kependidikan*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan adalah pendirian atau di mana siklus instruktif selesai bertekad untuk mengubah perilaku cara individu berperilaku menuju

bantalan superior melalui hubungan dengan iklim sekitar. Ada tiga macam lembaga pendidikan Islam, khususnya (1) organisasi pendidikan Islam Pendidikan Islam Formal, (2). Lembaga Pendidikan Islam Non Formal, dan (3). Lembaga Pendidikan Islam Santai. Organisasi Instruktif Formal adalah cara edukatif yang terorganisir dan berlapis yang terdiri dari sekolah dasar, instruksi opsional, dan pendidikan lanjutan. Ketika Yayasan pelatihan non-formal adalah jalur instruktif di luar sekolah latihan formal yang diselesaikan secara terorganisir dan berlapis¹. Organisasi Pengajian nonformal ini mengakomodir penduduk yang tidak memiliki kesempatan bergabung atau menyelesaikan sekolah pada tingkat tertentu di instruksi formal. Sementara yayasan instruktif kasual adalah pelatihan yang derajatnya lebih berpusat pada keluarga dan publik.

Secara fonetis, pendiriannya adalah kantor atau perkumpulan. Dalam Kamus Besar Dalam bahasa Indonesia dinyatakan bahwa, Yayasan adalah kantor atau perkumpulan yang alasan untuk mengarahkan pemeriksaan informasi atau melakukan bisnis. Badan atau lembaga pendidikan adalah perkumpulan atau perkumpulan siapa untuk beberapa penjelasan menanggung kewajiban bertanggung jawab untuk sekolah untuk siswa sesuai dengan tujuan utama organisasi². Yang lain berarti yayasan sekolah sebagai tempat atau tempat interaksi instruktif terus menerus selesai sepenuhnya berniat untuk berkembang cara individu berperilaku menuju lebih banyak baik melalui hubungan dengan iklim sekitar. Sekolah adalah kewajiban utama suatu negara. Semua bagian dan faktor yang membantu hasil pengajaran memiliki hubungan yang sangat nyaman. Salah satu elemen penting dalam sistem sekolah adalah evaluasi. Data yang diperoleh dari latihan evaluasi akan menjadi bantuan dalam menentukan pilihan untuk mencapai tujuan instruktif.

Pembelajaran merupakan salah satu sarana terbaik untuk menjaga, menyebarluaskan, mengingat pemikiran bahwa siswa bersifat multisosial (multikultural). Dengan cara ini, pelatihan tidak sampai seratus tahun lagi. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam harus memiliki pilihan untuk melawan semua praktik melindungi, melestarikan adat mulai dari satu zaman ke zaman berikutnya, dari waktu ke waktu seratus tahun ke yang lain, itu akan berarti jika tidak ada orang di dalamnya. Hal ini dengan alasan bahwa orang salah mengartikan bahwa kehadiran sekolah merupakan salah satu kebutuhan penting untuk membina cara hidup mereka tanpa cela dengan asumsi tidak ada instruksi. Akibatnya, itu bukan subjek dan objek pelatihan. Artinya, orang tidak bisa berkreasi dan berkorespondensi dan dinamis. Pada level inilah titik fokus konsentrat dalam makalah ini. Dimana mengubah atau memadukan budaya lama dengan budaya baru untuk melanjutkan dan menyebarkan budaya manusia.

¹ Bafadhol, *Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, 2017.

² Kusainun, *Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia*, 2020.

Kemampuan instruktif mencari bahwa organisasi pendidikan Islam menurut sudut pandang sosial harus dijalankan oleh situasi tertentu dan kebutuhan untuk menyesuaikan di dalamnya agar tidak termakan zaman. Dengan demikian, yayasan-yayasan mekanis berkembang dan secara progresif meminta ormas-ormas Islam untuk ambil bagian secara sosial. Karena perkembangan dunia yang dibarengi dengan penyempurnaan ilmu pengetahuan dan kualitas keislaman di dalamnya, para pelajar dapat berbenah ditengah budaya yang secara konsisten organisasi-organisasi pendidikan Islam pada hakikatnya adalah diskusi untuk mengubah kualitas - sekolah Islam harus menyesuaikan dengan cara kehidupan di mana ia perlu bekerja. Karena mengandung pemahaman bahwa Islam adalah untuk semua orang yang memiliki masyarakat yang berbeda³.

Guru dan staf Pelatihan (CAR) adalah suatu pola umum persiapan pendidik yang meliputi pemilihan, perencanaan, pendistribusian, pengkoordinasian, pengamatan dan pemberian bantuan, pemanfaatan atau penggunaan ruang terbuka, baik secara terpisah, fisik, maupun dalam pandangan yang mendalam untuk mencapai tujuan sekolah secara sungguh-sungguh dan cakup⁴. Staf pengajar terdiri dari kepala sekolah/madrasah, bos unit pelatihan, staf manajerial, pemegang buku, tenaga lab, profesional, berkonsentrasi pada administrator kelompok, mentor dan petugas kebersihan. Tenaga kerja persekolahan lainnya, individu yang ikut serta dalam pelaksanaan pelatihan di unit instruksional, meskipun secara implikasi terkait dengan siklus instruktif, termasuk⁵:

1. Wakil wakil/kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu kepala satuan pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh kepala urusan kurikulum.
2. Tata usaha, adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi intstitusi tersebut. Bidang adminisitrasi yang dikelolanya adalah administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrai keuangan, administrasi inventaris dan lain lain.
3. Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat alat dan bahan di laboratorium.
4. Pustakawan
5. Pelatihan ekstrakurikuler
6. Petugas keamanan (penjaga sekolah), petugas kebersiha dan lainnya.

Aset manusia para eksekutif adalah sudut pandang penting dalam proses sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, kapabilitas dalam

³ Ulyan Nasri. Lembaga Pendidikan Islam Multikultural. *Jurnal Al- Hikmah*. (2020).

⁴ Yulia, Administrasi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, (2019).

⁵ Yulia.

administrasi SDM harus terpenuhi secara ideal sehingga persyaratan mengenai tujuan individu, organisasi, otoritas atau institusi dapat terpenuhi. Selain itu, dengan modal manusia yang besar metode para eksekutifnya, diyakini kekurangan dan persoalan yang dipandang masyarakat Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan keseriusan, dapat bertahan. Spesialis kami tidak cukup memadai untuk bersaing di tingkat dunia. Menurut instruksi, tenaga kerja kami yang sedang berlangsung benar-benar stres⁶.

Pengelolaan sumber daya manusia dari asosiasi legislatif dan non-administrasi. Informasi administrasi Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil investigasi menunjukkan adanya persamaan antara keduanya, lebih spesifik penekanan pada perluasan kecakapan, kelayakan kerja, serta diagram SDM dewan, seperti kemampuan dan komitmen angkatan kerja, dan penekanan pada pameran dan keterampilan tenaga kerja. Perbedaan tersebut antara lain mencakup sumber daya untuk pelaksanaan SDM dewan, SDM eksplisit para eksekutif, seperti masalah kenaikan dan akhir pekerjaan, serta konstruksi hierarkis.

Lembaga pendidikan, salah satu faktor kunci keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengasuh pesantren, dekan, rector, dan seluruh elemen pendidikan Islam juga sangat berpengaruh dalam keberhasilan Pendidikan Islam.⁷ Penelitian yang dilakukan Djamaluddin dengan judul hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia disekolah/madrasah islam merupakan suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengembangan tersebut adalah pengembangan profesionalitas. Adapun kegiatan tersebut dilakukan melalui pembelajaran, pendidikan, pengembangan, dan pelatihan.⁸

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian konseptual dengan menggunakan metode kualitatif. Bahan-bahan yang diperlukan tersedia di perpustakaan. Informasi yang terkumpul kemudian dibedah menggunakan prosedur investigasi arus informasi, yang dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut: a) Pemeriksaan informasi awal, latihan yang menggabungkan pengurangan informasi dan klasifikasi informasi sampai informasi dianggap lengkap atau vital. b) Tahap kedua pemeriksaan informasi menggabungkan pengkodean informasi dan pengaturan informasi ke dalam sub-pertanyaan penelitian. Untuk situasi ini, dengan asumsi berbagai informasi ditemukan memiliki

⁶ Putra, Deki Andes, Satria Putra Utama, Rohidin Mersyah, *Pengelolaan Sumberdaya Alam Berbasis Masyarakat Dalam Upaya Konservasi Daerah Aliran Sungai Lubuk Langkap Desa Suka Maju Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan*, (2019).

⁷ Nur Fauziah. Fungsi Leadership dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. IQ (Ilmu Al-Qur'an): *Jurnal Pendidikan Islam*. (2021).

⁸ Djamaluddin Prawironegoro, Pengembangan Sumberdaya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Penelitian dan Kajian Pendidikan* 3, no. 1 (2018).

makna yang sama untuk suatu peristiwa, pencipta hanya menunjukkan salah satunya. c) Tahap terakhir penyelidikan informasi, yang menggabungkan pemahaman dan mencapai penentuan dari informasi menggunakan teknik berpikir induktif, rasional, dan dekat yang dibingkai sebagai komposisi logis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain; buku-buku teks, jurnal ilmiah, referensi statistik, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan⁹. Kajian pustaka (literature review) merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas suatu penelitian. Diharapkan penjelasan tersebut dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang hakikat dan pentingnya kajian pustaka dalam penelitian, yang akan dapat membuat penelitian mereka semakin berkualitas¹⁰.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Sumber Daya Manusia

Snell dan Bohlander mengungkap aset itu para eksekutif SDM adalah interaksi yang menggabungkan segala sesuatu yang terkait dengan perkumpulan dan individu yang menjalankannya. Kemudian lagi, seperti yang ditunjukkan oleh Mathis selanjutnya, Jackson, HR adalah kursus framing kerangka eksekutif dalam menjamin kapabilitas manusia digunakan dengan cara yang tulus dan meyakinkan untuk mencapai tujuan afiliasi. Kemudian, sumber daya manusia dewan merupakan dasar hubungan untuk membuat hak istimewa, dan mengatur, dan menggunakan delegasi sehingga mereka dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan afiliasi. Sumber daya manusia pemimpin merupakan wujud pengakuan akan pentingnya bagian manusia sebagai sumber daya yang potensial, dan harus dijadikan pilihan untuk berkontribusi secara maksimal pada sosialisasi dan pertumbuhan pribadi. Untuk keadaan saat ini, metodologi diharapkan untuk mengontrol dan menangani batasan SDM yang ada.

Sumber daya manusia Umumnya salah satu modal memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM adalah sumber daya organisasi yang harus dijaga. Penguatan SDM yang diawasi secara konsisten dan efisien akan menciptakan SDM berkualitas yang mumpuni dan kejam. Di era yang berkembang pesat saat ini, perusahaan harus lebih spesifik dalam memilih SDM yang kejam, berkualitas, dan sangat agresif. Organisasi

⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2016.

¹⁰ Joko Nurkamto, *Kajian Pustaka Dalam Penelitian Kualitatif 1*, 2020.

para eksekutif, khususnya segmen HRD (Pengembangan Sumber Daya Manusia), harus spesifik dalam memilih perwakilan yang akan datang¹¹

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah aset utama yang dapat menentukan pencapaian tujuan organisasi atau asosiasi. Sebuah organisasi atau perkumpulan yang memiliki tujuan yang jelas dan dilengkapi dengan kantor, kantor dan yayasan yang modern, namun tanpa bantuan SDM yang mumpuni, hampir dapat dipastikan pencapaian tujuan organisasi yang ideal akan merepotkan. SDM dipersepsikan sebagai kekuatan yang berasal dari manusia yang mungkin ada di dalam suatu organisasi atau asosiasi, dan merupakan modal penting dari suatu organisasi atau asosiasi untuk melakukan latihan dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi atau asosiasi yang memiliki SDM yang berbakat sebenarnya akan ingin lebih mengembangkan kinerja pekerja yang dengan demikian mempengaruhi kinerja organisasi.

Pengelolaan SDM aparatur Idealnya akan menyesuaikan kebutuhan perakitan mekanik dan permintaan asosiasi pada perangkat sehingga perluasan dalam pameran dan kehadiran asosiasi dipahami. Menurut Notoatmodjo, motivasi utama di balik dewan direksi adalah untuk memperluas komitmen SDM kepada asosiasi untuk mencapai efisiensi otoritatif. Yang setiap kali diubah menjadi tujuan fungsional tambahan, lebih spesifik:

- a. Tujuan wilayah lokal (target budaya). Mampu secara sosial sejauh persyaratan dan kesulitan yang muncul dari masyarakat. Suatu perkumpulan yang ada ditengah-tengah masyarakat seharusnya membawa keuntungan atau keuntungan bagi daerah setempat. Dengan demikian, suatu asosiasi memiliki kewajiban dalam menangani SDM-nya agar tidak merugikan masyarakat.
- b. Tujuan progresif (target afiliasi). Melihat bahwa sumber daya manusia para pemuka ada (exist), itu berarti banyak untuk menambah pemanfaatan umum afiliasi. Sumber daya manusia pengurus tentunya bukan tujuan dan kelengkapan suatu komunikasi, melainkan suatu alat atau alat untuk membantu pencapaian sasaran suatu afiliasi secara keseluruhan. Dengan demikian, unit atau bagian HRM dalam afiliasi tersebar dalam misi untuk melayani berbagai bagian afiliasi.
- c. Tujuan yang berguna Untuk memenuhi komitmen bagian yang berbeda sehingga mereka (SDM di setiap divisi) melakukan kewajibannya secara ideal. Dengan demikian, setiap aset manusia dalam asosiasi menjalankan perannya dengan baik.
- d. Target fakultas Untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka sendiri, sehubungan dengan mencapai tujuan otoritatif. Tujuan perwakilan itu sendiri harus dipenuhi, dan ini sudah menjadi inspirasi dan dukungan pekerja.

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2011.

Prinsip-Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Ada tiga prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Orientasi pada pelayanan, dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia di mana kecenderungannya sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.
2. Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan, yang mencakup:
 - a) Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan dan berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - b) Motivasi kerja yang tinggi sehingga responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
 - c) Berpandangan jauh ke depan. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
 - d) Bersedia bekerja keras. Mampu menyelesaikan pekerjaan.
 - e) Percaya diri yang tinggi. Berani mengambil resiko.
 - f) Memiliki intuisi bisnis yang tinggi.
 - g) Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik di dalam maupun diluar perusahaan.
 - h) Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan semua pihak yang bersangkutan dan cermat, sabar dan kompromistis¹²

Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (1992), yaitu :

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk. Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
2. Meningkatkan produktivitas dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka.
3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja. Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai.
4. Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik

¹² Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2013.

tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5. Mengurangi *turn over* dan absensi. Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi.

Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting dalam usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan maupun organisasi karena diperlukan biaya untuk mewujudkan hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat dari perusahaan maupun organisasi juga besar dikarenakan karyawan ataupun pegawai yang dimiliki menjadi lebih profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan dibidangnya. Adapun tujuan daripada penelitian ini tidak terlepas dari rumusan masalah sebagaimana yang telah dibuat, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis proses pengembangan sumber daya manusia dalam pelayanan terhadap pelaku usaha, juga mengetahui dan menganalisis tantangan pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta implikasi pengembangan SDM. Melalui pengembangan sumber daya manusia juga membantu menciptakan budaya efisiensi dalam organisasi khususnya terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bulukumba.

Peranan Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Bianca (2018)¹³, peran pengelola dan kepala SDM untuk kelompok pengawas umum adalah mengusulkan cara mengawasi pekerja sebagai aset bisnis secara tegas. Ini termasuk mengawasi pendaftaran dan perekrutan perwakilan, mengatur keuntungan, mempersiapkan dan metodologi peningkatan pekerja. Sejalan dengan ini, HR bertindak sebagai ahli, bukan spesialis dalam kemampuan bisnis yang berbeda. Mereka meminta administrator unit/divisi tentang berbagai hal terkait perwakilan, juga bagaimana mereka dapat membantu asosiasi dalam mencapai tujuannya. Beberapa peran SDM menurut Bianca adalah sbb:

1. Bekerja bersama

Di semua tingkat asosiasi, administrator dan SDM bekerja sama untuk mengembangkan kemampuan pekerja. Misalnya, divisi SDM mendorong kepala dan manajer tentang cara terbaik untuk membagikan pekerja ke berbagai pekerjaan di dalam asosiasi, sehingga membantu mereka menyesuaikan diri dengan keadaan mereka saat ini. Dalam asosiasi yang dapat beradaptasi, perwakilan dapat dipindahkan ke

¹³ Audra Bianca, *The Role of Human Resource Management in Organizations*, 2018.

berbagai kemampuan bisnis mengingat kebutuhan bisnis dan kecenderungan pekerja.

2. Bangunan Komitmen

Bagian SDM juga merekomendasikan sistem untuk meningkatkan kewajiban perwakilan kepada asosiasi. Ini dimulai selama siklus pendaftaran, dengan mengoordinasikan perwakilan dengan situasi yang tepat seperti yang ditunjukkan oleh kemampuan mereka. Setelah direkrut, pekerja harus fokus pada posisi mereka dan merasa diuji sepanjang tahun oleh administrator mereka.

3. Membangun Kapasitas

Tim SDM membantu sebuah bisnis menumbuhkan keunggulan, yang mencakup membangun kemampuan perusahaan sehingga dapat menawarkan tenaga kerja dan produk baru kepada kliennya. Untuk membuat SDM yang kuat, bisnis milik pribadi bersaing satu sama lain dalam "pertempuran kemampuan". Ini berkaitan dengan menahan perwakilan dan membantu mereka berkembang dan tetap berkomitmen dalam jangka panjang.

4. Mengatasi Masalah

SDM tidak terbatas pada kebutuhan otoritas yang berubah, tetapi juga pada pasar yang berkembang. Dengan demikian, SDM dewan membutuhkan tindakan yang brilian. Pengaturan perwakilan untuk bantuan harus dievaluasi secara konsisten sesuai dengan biaya organisasi. Hal-hal lain tentang perwakilan juga harus dimungkinkan, misalnya, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pemeliharaan pekerja selama waktu istirahat tambahan, program kerja yang dapat disesuaikan, atau rencana pensiun yang dikembangkan lebih lanjut. Misalnya, akhir-akhir ini banyak divisi SDM telah memperhatikan perluasan bagian kesejahteraan preventif ke program kesejahteraan tradisional baik untuk pendaftaran tenaga kerja maupun upaya pemeliharaan.¹⁴

Sering kurang dipahami, dalam arti yang sesungguhnya, bahwa setiap pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, para manajer harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pensiunan pegawai¹⁵.

Biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat dua alasan kuat mengapa satuan kerja fungsional demikian perlu dibentuk. Pertama, meskipun benar bahwa setiap manajer adalah juga manajer sumber daya manusia, secara operasional manajer yang

¹⁴ Audra Bianca.

¹⁵ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

bersangkutan disertai tugas dan tanggung jawab melaksanakan kegiatankegiatan lain, baik yang sifatnya tugas pokok maupun tugas penunjang sehingga perhatian utamanya ditujukan kepada tanggung jawab fungsional itu. Kedua, dewasa ini manajemen sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara profesional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik. Berarti satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia menerima pendelegasian tugas dari para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja lainnya¹⁶.

Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan adalah tempat untuk membina orang, mendorong masa depan yang unggul. Setiap individu yang menjadi pemegangnya akan mengalami perubahan dan kemajuan sesuai dengan ragam dan gaya organisasinya. Lembaga pendidikan yang dimaksud adalah yayasan keluarga, sekolah dan lingkungan setempat yang memegang peranan sangat penting yang akan menjadi fokus latihan-latihan edukatif untuk mengembangkan dan membina kemampuan anak sebagai makhluk individu, sosial, moral dan tegas. Dengan menekankan bahwa anak adalah individu yang kreatif, ia membutuhkan bantuan dari orang dewasa, anak harus memiliki pilihan untuk tumbuh tanpa hambatan, namun dengan bantalan. Sekolah harus memiliki pilihan untuk memberikan inspirasi dalam mendidik anak. Anak-anak adalah pemilik kebebasan yang harus dihormati oleh mitra, khususnya wali, pendidik, dan berbagai orang dewasa, serta organisasi negara dan negara. Keistimewaan anak-anak adalah kebutuhan agar anak-anak dapat berkembang dan diasuh dengan penuh kasih sesuai dengan perubahan psikologis mereka. Dengan meningkatkan kinerja ketiga yayasan edukatif tersebut, dipastikan akan melahirkan anak-anak negeri yang bijak. Selain itu, hanya dari orang-orang yang cerdas akan lahir negara yang cerdas yang dapat mengatasi masalahnya sendiri, dengan pengaturan yang cerdas¹⁷.

Lingkungan organisasi yang bersifat dinamis dan kompetitif saat ini, Organisasi pendidikan menghadapi persaingan antar perusahaan, baik dalam hal pembuktian, tetapi juga menyangkut SDM mereka. Orang telah menjadi variabel penting yang menentukan kemajuan sebuah yayasan pendidikan. Kondisi ini mendorong pentingnya mengatur latihan dalam aset manusia para eksekutif dalam organisasi pendidikan. Artikel ini diharapkan dapat berbicara tentang ide-ide mendasar dari penataan aset manusia dan pelaksanaannya di yayasan instruktif. Secara teoritis, penataan aset manusia dicirikan sebagai sebuah siklus yang mencakup serangkaian latihan penentuan dan penilaian dengan tujuan akhir untuk mengatasi masalah

¹⁶ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali, 2011.

¹⁷ Hidayat, Tatang, Ahmad Syamsu Rizal, Fahrudin Fahrudin, *Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 2018.

angkatan kerja, serta metodologi untuk menciptakan SDM untuk membuat kemajuan. Pelaksanaannya di lembaga pendidikan meliputi pengujian dan penilaian atau proyeksi kebutuhan guru dan staf pengajar, misalnya, stok aset manusia, proyeksi pendaftaran siswa baru, evaluasi tujuan atau sasaran lembaga pendidikan dan diakhiri dengan estimasi SDM. Sifat-sifat keislaman yang ada di dalamnya kepada para siswa agar mereka dapat menyesuaikan diri di tengah-tengah budaya yang dapat diandalkan lembaga-lembaga pendidikan Islam pada hakikatnya adalah sebagai wadah untuk mengubah sifat-sifat - pendidikan Islam harus menyesuaikan dengan cara hidup di mana ia perlu bekerja. Karena mengandung pemahaman bahwa Islam adalah untuk semua orang yang memiliki berbagai macam masyarakat.

Lembaga pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan dalam mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Setiap lembaga pendidikan harus menunjukkan kualitas yang lebih baik. Hal ini dimaksudkan agar lembaga pendidikan terus mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan pemangku kepentingan. Salah satu cara untuk menjaganya adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus, baik dari aspek fisik maupun non fisik. Sehingga menjadi lembaga pendidikan yang bermutu dan terjamin kualitasnya. Ada beberapa hal pokok yang perlu diperhatikan dalam penerapan TQM dalam dunia pendidikan, yaitu: ceaseless improvement; menetapkan Standar Mutu, (Jaminan Mutu); perubahan budaya (change of culture); perubahan organisasi (terbalik-organisasi); dan menjaga hubungan dengan pelanggan (keeping near client). Pelaksanaan TQM perlu didukung dengan strategi pelaksanaan yang baik dan kerjasama seluruh elemen sekolah. Customized structure Kunci: Implementasi, TQM, Manajemen, Pendidikan.

Lebih lengkapnya, Zakiyah Darajat memisahkan tujuan madrasah menjadi empat tujuan, yaitu tujuan umum khusus, tujuan akhir, tujuan sementara dan tujuan fungsional. Tujuan umum adalah tujuan yang akan dicapai dengan semua latihan instruktif, baik dengan mendidik maupun lainnya, yang mencakup semua bagian dari keberadaan manusia, dua perspektif, perilaku, penampilan, kecenderungan dan perspektif¹⁸. Dalam hal ini tujuan umum pendidikan Islam harus dikaitkan dengan tujuan nasional negara di mana Pendidikan Islam dilaksanakan, serta lembaga penyelenggara Pendidikan Islam yang bersangkutan. Tujuan ini dapat dicapai melalui proses pengajaran, pengalaman, pembiasaan, penghayatan dan keyakinan akan kebenarannya.

Tujuan definitif adalah tujuan yang akan dicapai ketika kehidupan di dunia ini telah selesai. Artinya, tujuan ini harus terlihat, bagaimana keadaan siswa saat mereka menendang ember. Untuk situasi ini, tujuan definitif persekolahan Islam adalah orang-orang yang mewariskan dan menghadap Tuhan dalam kondisi taqwa dan muslim. Tujuan sementara berarti tujuan

¹⁸ Endah Winarti, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Tarbiyatuna*, 2018.

yang akan dicapai setelah siswa diberikan sejumlah pertemuan tertentu yang disusun dalam rencana pendidikan persekolahan yang tepat. Tujuan sementara dari pengajaran Islam adalah kemajuan individu yang saleh di semua tingkat sekolah¹⁹.

Fungsi dan Peran Lembaga Pendidikan

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

1. Lembaga pelatihan keluarga, penting untuk mengungkap apa itu keluarga. Keluarga adalah "individu-individu dalam keluarga, yang terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak, serta kerabat-kerabat lain yang berkesadaran. Keluarga terdiri dari keluarga kecil dan keluarga jauh. Keluarga kecil terdiri dari ayah, ibu dan anak-anak. keluarga jauh terdiri dari kerabat kecil selain anggota keluarga baik dekat maupun jauh (extended family), yang selain mempunyai tanggung jawab terhadap bantuan pemerintah dari individu-individu unit keluarga, yaitu ayah, ibu dan anak-anak tertentu, juga mempunyai tanggung jawab mengenai bantuan pemerintah hubungan langsung.
2. Lembaga Pendidikan Sekolah. Sekolah sebagai wahana pelatihan ini, menjadi pembuat (pembuat) orang-orang yang mampu secara mental dan berbakat. Dengan cara ini, sekolah harus direncanakan dan dibuat tepat waktu. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki beberapa kualitas, antara lain: a. Sangat terkoordinasi dan dipartisi ke dalam jenis dan tingkat yang memiliki hubungan progresif. b. Waktu siswa pada tingkat pelatihan cukup homogen. c. Waktu pelatihan umumnya panjang yang ditunjukkan dengan program pembelajaran yang harus diselesaikan. d. Materi atau isi pelatihan lebih bersifat ilmiah dan umum. e. Ada penekanan pada sifat pelatihan karena kebutuhan mungkin muncul²⁰.
3. Lembaga Pendidikan daerah setempat. Masyarakat merupakan Lingkungan ketiga setelah keluarga dan sekolah. Masyarakat digambarkan secara keseluruhan dari orang-orang yang memiliki wilayah, dibatasi oleh pengalaman yang sama, mengalami perubahan yang berbeda dan mengetahui ketabahan mereka, dan dapat bertindak bersama untuk menghadapi krisis kehidupan mereka. Masyarakat sebagai lingkungan/asosiasi pencerahan ketiga mempengaruhi perhatian individu. Untuk keadaan sekarang ini, daerah berperan penting dalam

¹⁹ Ulyan Nasri. Lembaga Pendidikan Islam Multikultural. *Jurnal Al- Hikmah*, 2020.

²⁰ Hasbullah, Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Umum dan Agama Islam, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

upaya untuk ikut serta dalam memberikan persiapan, membantu mendapatkan perlengkapan kerja, subsidi, pendirian dan usaha kebobolan.

Pengelolaan sumber SDM di asosiasi, khususnya lembaga edukatif yang menjadi objek penajakan ini diharapkan dapat memberikan keunggulan dan komitmen dalam mendukung tata kelola perusahaan yang baik dan dapat lebih mengembangkan keterampilan SDM sebagai sumber daya utama dalam asosiasi. Beberapa hal yang selama ini menjadi faktor penentu dalam penelitian ini antara lain pengaturan dan penempatan tenaga kerja, arahan dan situasi kerja serta persiapan dan peningkatan kemampuan. Penataan administrasi yang berkualitas dan bermutu dari organisasi pendidikan akan sangat mempengaruhi strategi secara positif. Salah satu strategi yang dikaji dalam tulisan ini menghubungkan dengan pendekatan politik dalam Islam yang ada di Indonesia secara keseluruhan. Keterkaitan antara organisasi instruktif dengan strategi politik merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan berdampak adil. Mendorong yayasan pendidikan Islam mengingat lembaga Islam adalah salah satu organisasi pendidikan yang dirasakan oleh otoritas publik.

Kesimpulan

Sumber daya manusia sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga kepastakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pemong belajar dan tanag kebersihan. Informasi yang diperoleh dari kegiatan penilaian akan menjadi sebuah pedoman dalam menentukan keputusan ketercapaian tujuan pendidikan. Kkepemimpinan yang efektif untuk diterapkan adalah sesuai dengan orang yang dipimpinnya (kondisi dan situasi). Begitu juga dengan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam akan sangat efektif sesuai dengan kondisi dan situasi yang muncul pada saat itu. Tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih efektif melainkan dengan situasi dan kondisi yang berkembang. Dalam manajemen sebuah lembaga pendidikan Islam harus mempunyai beberapa komponen yang tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang salah satu faktor kunci keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengasuh pesantren, dekan, rector, dan seluruh elemen pendidikan Islam juga sangat berpengaruh dalam keberhasilan pendidikan.

Bibliography

- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, (2016).
- Audra Bianca, *The Role of Human Resource Management in Organizations*, 2018.
- Bafadhol, Lembaga Pendidikan Islam Di Indoesia. *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, (2017).
- Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, CAPS, (Yogyakarta, 2013)
- Deswita, D., Firdaus, E., Boy Arief Rochman, Barlian, U. C., & Sauri, S. Analisis Standar Proses Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Hartanti, B., & Susilo, A. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Audit Manajemen Dan Balance Scorecard. *JAD : Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan Dewantara*, (2019).
- Hartini, T. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*. (2021).
- Hasibuan, M. S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*, (2011).
- Hidayat, Tatang, Ahmad Syamsu Rizal, Fahrudin Fahrudin, Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. Ta'dib: *Jurnal Pendidikan Islam*. (2018).
- Inayatul. Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*. (2020).
- Insyiah, C., Respati, H., & Sunardi, S.. Pengaruh Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Melalui Partisipasi Anggota di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*. (2021).
- Kusainun, N. (2020). Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*.
- Mustopa, A., Jasim, J., Basri, H., & Barlian, U. C.. Aanalisis Standar Penilaian Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan* (2021).
- Nanang, N., & Rusman, R. Analisis kebutuhan pelatihan standar penilaian berbasis data pemetaan mutu pendidikan (PMP) pada jenjang sekolah dasar (SD) di kota Makassar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. (2019).
- Nurkamto, J. Kajian Pustaka Dalam Penelitian Kualitatif 1. In *Bahan ajar bahasa dan sastra di era milenial*. (2020).
- Putra, D. A., Utama, S. P., & Mersyah, R. Pengelolaan Sumberdaya Alam Berbasis Masyarakat Dalam Upaya Konservasi Daerah Aliran Sungai Lubuk Langkap Desa Suka Maju Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan. *Naturalis: Jurnal Penelitian Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Lingkungan*. (2019).
- Rivaie, W. Optimalisasi peran pengawas sekolah dan esensi lembaga penjaminan mutu pendidikan. *Jurnal Pembelajaran Prospektif*, Tahun (2018).

- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2016).
- Ulyan Nasri. Lembaga Pendidikan Islam Multikultural. *Jurnal Al- Hikmah*, (2020)
- Winarti, E. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, (2018)
- Yulia, R. Administrasi pendidikan dan tenaga kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, (2019).